

# MEMORIA RSE 2018



## ORGANIZACIÓN

### SOBRE NOSOTROS

#### Presentación

**VIDAL DE LA PEÑA AUTOMOVILES, S.L.** (en adelante VIDAL DE LA PEÑA) Se constituye en Santander el 4 de diciembre de 2002, estando inscrita en el Registro Mercantil de Santander, Tomo 775, Sección 8, Inscripción 1. Hoja S-13613, Folio 171.

Su domicilio social se encuentra en Avenida de Parayas, s/n, siendo su CIF B-39540216, lugar donde, adicionalmente a su domicilio social, se ubica la gestión comercial y administrativa de la empresa.

Su objeto social principal es el siguiente:

- Venta de vehículos a motor nuevos, siendo el concesionario en exclusiva para Cantabria de Renault y Dacia.
- Venta de vehículos de ocasión multimarca.
- Reparación y mantenimiento de todo tipo de vehículos.
- Venta y distribución de piezas de recambios.
- Gestión y asistencia en carretera.
- Servicios de movilidad para nuestros clientes.

VIDAL DE LA PEÑA AUTOMOVILES, S.L. se encuadra dentro del Grupo Vidal de la Peña, cuyo objeto principal es el facilitar la movilidad en cualquiera de sus formas posibles, aunque, igualmente se configura con empresas que realizan otro tipo de actividades.

Las sociedades del Grupo y su objeto social son las siguientes:

DENOMINACION	OBJETO SOCIAL
<b>VIDAL DE LA PEÑA</b>	Sociedad cabecera del Grupo.
<b>FIRST CLASS MOTORS</b>	Prestación de servicios relacionados con la automoción.
<b>LAREDO AUTOMOVILES</b>	Prestación de servicios relacionados con la automoción.
<b>HAKUBAVALLEY MOTOR</b>	En 2018 se constituye esta Sociedad que con posterioridad se convierte en el concesionario Honda Motos en Cantabria
<b>GESVIPESA</b>	Nuestra gestoría que nos apoya en las matriculaciones y transferencias de vehículos, así como gestiones relacionadas con los seguros.
<b>RESTAURACION PUERTOCHICO</b>	Actividades de hostelería

A pesar de que nuestra Sociedad con la denominación actual está constituida en el ejercicio 2002, si bien, nuestra actividad viene realizándose desde una larga tradición familiar que en la actualidad conviven dos de las de cuatro generaciones que han encabezado nuestro Grupo.

La historia de Vidal de la Peña arranca en la década de los 60. En aquellos años 50 y 60, las fábricas españolas de automóviles arrancaban su actividad, aumentando progresivamente producción que había comenzado apenas una década antes. Particularmente importante era la de Renault, que inició sus operaciones en Valladolid. Desde 1954 como FASA-Renault, aquella factoría se convirtió en un polo de desarrollo industrial para toda la zona, comenzando a producir además los primeros vehículos de la marca del rombo con identidad española

En aquel tiempo, cuando la automoción en España era casi una utopía, la visión del empresario José Vidal de la Peña le llevó a pensar que los habitantes de una ciudad como Santander debían tener acceso también a aquella práctica forma de movilidad. Por eso, la primera instalación de Renault fue en pleno centro de la ciudad, en el Paseo de Pereda.

Con más de 6.000 metros cuadrados, fue el primer gran concesionario en Santander de una marca, Renault, que también daba sus primeros pasos en España. Su privilegiada ubicación, su equipamiento tecnológico y la gran novedad que suponía la popularización del coche hicieron de esta instalación un referente para la ciudad, algo que no ha perdido más de 50 años después de aquella apertura.

### **Crecimiento en Cantabria**

Con la instalación de Santander ya consolidada, la marca Renault prosiguió su crecimiento a lo largo de Cantabria. En la década de los '70, se produjo la apertura de la primera instalación de Renault en Torrelavega, concretamente en la Calle Ceferino Calderón. Hoy, la instalación de Cartes, a apenas cinco kilómetros de Torrelavega, ya bajo el paraguas de Vidal de la Peña, es la heredera de aquella primera apertura en la zona occidental de Cantabria, que en aquel tiempo estaba experimentando un enorme crecimiento económico gracias a la industria.

Tras Torrelavega, en la década de los 90 Vidal de la Peña añadió a su porfolio la instalación de Laredo, dando cobertura a la parte oriental de Cantabria y reforzando así su papel protagonista en el mundo de la automoción en la región.

La llegada de la marca Dacia, ya en el nuevo siglo, reforzó el dominio del Grupo Renault en el mercado. Con la introducción de su berlina Logan, en el 2004, la marca dio un paso adelante y entró de lleno a formar parte de la familia Renault, naciendo Vidal de la Peña.

## Una gran empresa de automoción

Hoy, Renault Vidal de la Peña es uno de los referentes de la automoción en Cantabria y una empresa comprometida con la creación de empleo y riqueza en la región. En sus instalaciones de Santander, Cartes, Laredo y Reinosa, más de un centenar de profesionales ofrecen servicios de venta de vehículos nuevos y de ocasión, taller, mantenimiento, recambios y asesoría a clientes que buscan la satisfacción y garantía que solo un grupo como Renault, con más de 100 años de historia, puede ofrecer.

### Localización

En el ejercicio 2018 estamos presentes en diferentes puntos en Cantabria. Así, tenemos presencia en 3 localidades de nuestra región, como son Santander, Cartes y Laredo.

En Santander, la actividad comercial, en 2018 se ha desarrollado en sendas ubicaciones, derivado de la ambiciosa reforma en la que nos encontramos inmersos de nuestra instalación principal.

En el tiempo en que dure la reforma integral en la que estamos invirtiendo muy significativamente, nuestra actividad comercial se traslada a una sede temporal en el mismo ámbito especial que en la actualidad.



Por otro lado, e igualmente en la Avenida Parayas, se encuentran nuestras instalaciones de postventa, en la que desarrollamos las actividades de venta de pieza recambio y accesorios, taller de mecánica y carrocería (rápida, incidental y pesada) así como la coordinación de nuestro servicio de asistencia en carretera. Estas instalaciones, fueron en su inauguración la instalación de postventa de mayor tamaño y tecnológicamente más avanzada.

Nuestras instalaciones Cartes, sitas en el Polígono Mies de Molladar, prestan servicio a la cuenca del Besaya y toda la zona occidental de Cantabria. Estas instalaciones, que fueron inauguradas en 2017, , unifican en una instalación única tanto al actividad comercial como la actividad de postventa y asistencia en carretera.



Ya por último, nuestra instalación de Laredo, reúne en dicha instalación la totalidad de las actividades propias de una concesión. Dada su ubicación estratégica, entre Laredo y Colindres, y con acceso preferencial a la Autovía del Cantábrico (A8) nos permite dar servicio a todo el área de influencia oriental de Cantabria y hasta nuestra frontera con la Comunidad Autónoma del País Vasco.



### Productos y/o servicios

Nuestro Grupo está formado por un gran equipo que cuenta con profesionales altamente cualificados en las diferentes áreas funcionales y líneas de negocio en las que opera. Así, las principales actividades que desarrollamos son las siguientes:

- Venta de vehículos a motor nuevos.
- Venta de vehículos de ocasión multimarca.
- Reparación y mantenimiento de todo tipo de vehículos.
- Venta y distribución de piezas de recambios.
- Gestión y asistencia en carretera.
- Servicios de movilidad para nuestros clientes.
- Prestación de servicios de gestión y seguros.

Nuestro Grupo está totalmente focalizado a la obtención de la máxima satisfacción de nuestros Clientes, y conseguir, por tanto, día a día, satisfacer las necesidades de los mismos.

Nuestro Cliente es el centro del modelo de negocio de Vidal de la Peña. Saber escuchar, entender, responder a sus necesidades y construir relaciones de confianza a largo plazo, son las bases sobre las que se sustenta el compromiso de Vidal de la Peña con sus clientes.

Clientes según localización geográfica:

Como se ha venido desarrollando en la presentación de nuestra organización, estamos focalizados, mayoritariamente, en los clientes del ámbito regional de la Comunidad Autónoma de Cantabria, a pesar de que también realizamos transacciones económicas con otras regiones en la actividad comercial de ventas de vehículos nuevos y en el ámbito del vehículo de ocasión a través de las diferentes plataformas de internet en las que trabajamos y las prestaciones de servicios que realizamos a residentes en regiones limítrofes.

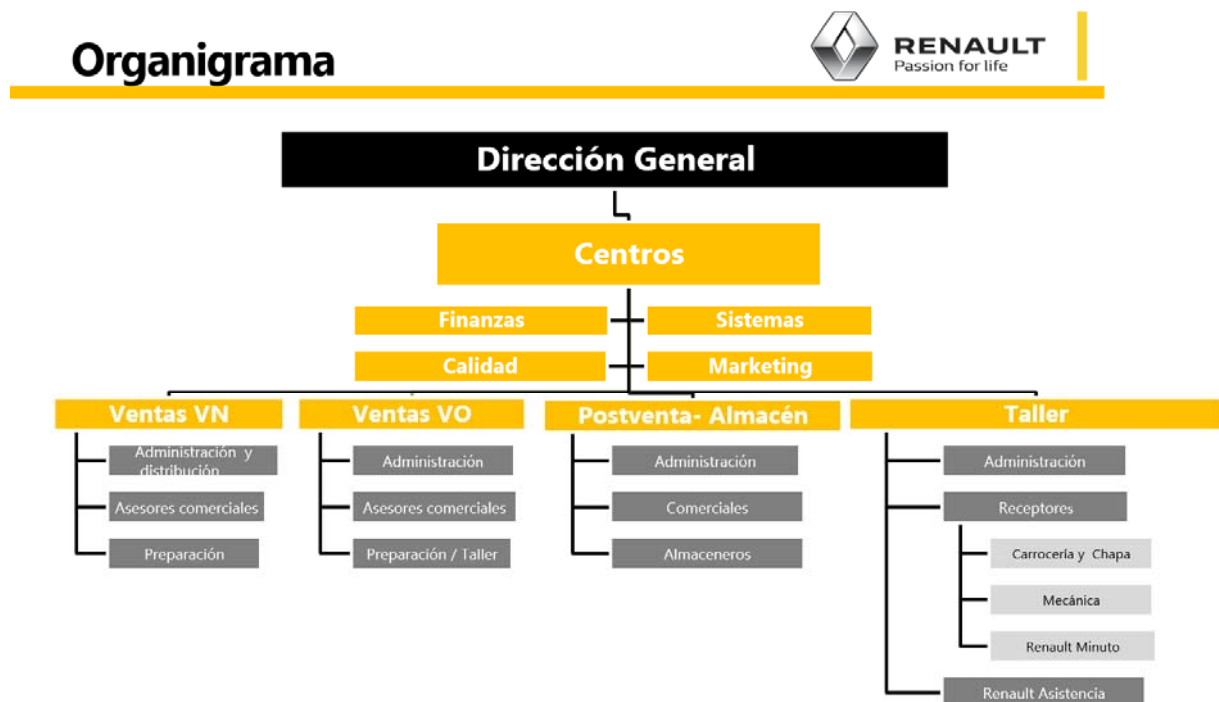
Así, el % de la cifra de negocios que generemos en Cantabria asciende a aproximadamente un 98% (porcentaje muy similar en el ejercicio 2017)



## ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

### Organigrama

El organigrama funcional de la Sociedad es el siguiente:



### Órganos de gobierno

**VIDAL DE LA PEÑA AUTOMOVILES** cuenta como órgano de Gobierno un Administrador único, labor esta desarrollada por nuestro Presidente Lorenzo Vidal de la Peña Lopez – Tormos.

### Estructura por departamentos

En VIDAL DE LA PEÑA AUTOMOVILES estamos organizados en diferentes departamentos que cubren nuestros diferentes ámbitos de actuación y que conforman el Comité de Dirección.

El Comité de Dirección se encuentra conformado por:

- Dirección general.
- Dirección de centros.
- Dirección financiera.
- Gestoría, seguros, formación.
- Jefe de ventas vehículos nuevos.
- Coordinador vehículos ocasión.
- Responsable de recambios y accesorios.
- Responsable de postventa

El comité de Dirección esta formado por 6 hombres y 2 mujeres.

Formado por el equipo directivo, tienen como principal misión proyectar la empresa hacia el futuro, orientándose a la consecución de los objetivos financieros y no financieros que establece la Dirección general, para asegurar la continuidad de la empresa en el largo plazo.

Por otro lado, otras funciones, de importancia y relevancia dentro de nuestra organización, y que prestan servicio a la totalidad de los departamentos es el Departamento de IT, el departamento de Calidad y el departamento de Marketing.

### Comités existentes

Adicionalmente al Comité de Dirección, VIDAL DE LA PEÑA, cuenta con otros comités que se detallan a continuación.

#### **Comité de prevención, seguridad e higiene:**

Este Comité, que se reúne con una periodicidad trimestral, está formado por dos representantes del Comité de dirección de la Sociedad, miembros del Comité de empresa y el responsable de calidad.

El Comité cuenta entre sus integrantes con una mujer.

#### **Comité de empresa:**

De acuerdo a la normativa laboral vigente, nuestra empresa, y de cara a dar voz a uno de los principales Grupos de interés, como es nuestra plantilla, dispone de un Comité de empresa que son elegidos por la plantilla diferenciando en función de los dos convenios laborales que nos son de aplicación como son el Convenio del Comercio metal (que aglutina básicamente a los empleados y empleadas de la actividad comercial, personal de administración y otras áreas funcionales comunes como IT, marketing, calidad) y el Convenio del del sector de la Industria Siderometalúrgica de Cantabria



### Comité de igualdad y acoso:

En el último trimestre del ejercicio 2018, y con **carácter voluntario**, dado que VIDAL DE LA PEÑA no cumplía con los requisitos recogidos en la normativa vigente comenzó la implantación del I Plan de Igualdad y Acoso de VIDAL DE LA PEÑA que requiere la participación tanto de la representación sindical como de la Dirección de la empresa.

Al 31 de diciembre de 2018, fecha en la que dicho plan ya estaba totalmente implementado, el Comité de Igualdad y Acoso se encuentra formado por tres miembros en representación de la plantilla y pertenecientes al Comité de Empresa y tres miembros perteneciente al Comité de Dirección.

Dicho Comité esta formado por cuatro hombres y dos mujeres.

Por otro lado, y en dependencia del comité anterior se configura el **Comité de acoso por razones de sexo, acoso laboral u otros** cuya principal función es canalizar aquellas denuncias que se pudieran producir dentro de la empresa. Este comité esta formado por tres personas, dos de las cuales son mujeres. Este comité cuenta con el apoyo de un instructor que realiza las investigaciones pertinentes en base a las denuncias que pudieran recibirse.

En la parte de esta Memoria de RSE en la que se definen a los Grupos de interés y las formas con las que se comunica con la Empresa se definirá, los medios en que estos Comités se comunican con la Dirección.

## GOBIERNO

### Estructura del capital

El capital social de VIDAL DE LA PEÑA AUTOMOVILES está dividido en 4.660 participaciones sociales de 1.000 euros de valor nominal cada una, por lo que el Capital social de la Sociedad asciende a la cantidad de CUATRO MILLONES SEISCIENTOS SESENTA MIL EUROS (4.660.000.- Euros) y que es propiedad en un 100% de VIDAL DE LA PEÑA.

### Gobierno corporativo

VIDAL DE LA PEÑA en relación a los criterios de Gobierno Corporativo está conformado por sus estatutos sociales, políticas corporativas, las normas internas y los restantes códigos y procedimientos internos aprobados por los órganos competentes de la Sociedad, , unido a las directrices y procedimientos que la marca a la que representamos en exclusiva en Cantabria preconiza.

La Dirección de VIDAL DE LA PEÑA se asegura de que las responsabilidades y autoridades están definidas y sean comunicadas dentro de la organización de forma transversal y a sus principales Grupos de interés.

Las funciones y responsabilidades para todos aquellos puestos que afecten en la calidad del servicio prestado y en cualquier aspecto relativo a la gestión ambiental son definidas por la Dirección.

## Lucha contra la corrupción

VIDAL DE LA PEÑA en sus principios y políticas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), y compromisos recoge la lucha contra la corrupción y la ética empresarial como valor y como objetivo de actuación de la totalidad de su plantilla y en las relaciones con sus Grupos de interés.

En el ejercicio 2018 y en el ejercicio 2017 no se tiene constancia de la existencia de incidentes de corrupción.

## Gestión de la sostenibilidad

**Lorenzo Vidal de la Peña**, como representante del Grupo VIDAL DE LA PEÑA, suscribió compromiso para avanzar en el desarrollo e integración de la Responsabilidad Social de la Empresa como un camino de mejora continua y crecimiento del valor empresarial, con un compromiso tangible en mejorar nuestros servicios, así como nuestros valores internos y el compromiso fehaciente de mejora con nuestros Grupos de interés y con la sociedad en general, asumiendo un crecimiento responsable, ético y sostenible.

Para ello, VIDAL DE LA PEÑA se compromete a Introducir la Responsabilidad Social Empresarial en todos los estamentos de la organización Y Poner a disposición de la organización los medios necesarios para la correcta implantación de la Responsabilidad social y sus herramientas de diagnóstico y desarrollo.

### Misión, visión y valores

#### **Misión:**

Nuestro Grupo está formado por un gran equipo que cuenta con profesionales altamente cualificados en las diferentes áreas funcionales y líneas de negocio en las que opera. Así, las principales actividades que desarrollamos son las siguientes:

- Venta de vehículos a motor nuevos.
- Venta de vehículos de ocasión multimarca.
- Reparación y mantenimiento de todo tipo de vehículos.
- Venta y distribución de piezas de recambios.
- Gestión y asistencia en carretera.
- Servicios de movilidad para nuestros clientes.
- Prestación de servicios de gestión y seguros.

Nuestro Grupo está totalmente focalizado a la obtención de la máxima satisfacción de nuestros Clientes, y conseguir, por tanto, día a día, satisfacer las necesidades de los mismos.

Nuestro Cliente es el centro del modelo de negocio de Vidal de la Peña. Saber escuchar, entender, responder a sus necesidades y construir relaciones de confianza a largo plazo, son las bases sobre las que se sustenta el compromiso de Vidal de la Peña con sus clientes.

### ***Visión:***

Ser referente y líder del sector automoción en Cantabria, actuando de forma eficiente y sostenible a largo plazo buscando tanto nuestro beneficio como el de nuestros Grupos de interés.

### ***Nuestro valores:***

- ▶ ***Compromiso:*** Nos implicamos en la consecución de nuestros retos y objetivos actuando siempre desde un punto de vista ético y responsable. Nuestro compromiso abarca el desarrollo profesional de nuestra plantilla y el desarrollo de Cantabria, la región en la que operamos, fomentando las transacciones con otras empresas de nuestro ámbito regional, y la atracción del talento local.
- ▶ ***Calidad:*** Nuestros procesos se rigen por unos altos estándares y procesos de calidad, siendo este un aspecto en el que tratamos de obtener una mejor continua. Dentro de nuestros valores se encuentra el trabajar en la calidad y satisfacción de nuestros clientes. Contamos con certificados en la Norma ISO 9001.
- ▶ ***Respeto al medio ambiente:*** Estamos comprometidos con nuestro entorno a través de la aplicación de políticas medioambientales. Disponemos de certificación en la Norma 14001.
- ▶ ***Innovación:*** buscamos anticiparnos al cambio apostando por las nuevas tecnologías con el objetivo de mejorar nuestros procesos de gestión y que contribuyan a la postre a la mejora del servicio prestado a nuestros clientes.

### **Aplicación y seguimiento**

Describir los mecanismos internos y externos implantados en la organización para obtener consejo acerca del comportamiento ético y legal

Describir los mecanismos internos y externos implantados en la organización para informar sobre conductas no éticas o ilegales

### **Política de RSE**

VIDAL DE LA PEÑA entiende su modelo empresarial como un conjunto de personas que, a pesar de que individualmente cuenten con intereses y objetivos propios, invierten y canalizan su esfuerzo para contribuir a la consecución de un objetivo común que busca mejorar la Sociedad en la que opera, en un entorno de trabajo que busca el desarrollo de quienes participan en el proyecto, e incluso de otros Grupos de interés que no lo hacen, pero de alguna manera les afecta o lo hará en el futuro. La búsqueda de ese objetivo común se desarrolla a través de valores como la integridad, honestidad y compromiso hacia el futuro personal y colectivo.

Nuestra responsabilidad empresarial se focaliza hacia diversos colectivos, ya tengan estos el carácter de colectivo interno (trabajadores, colaboradores directos, agencias y subcontratistas) o como colectivo externo (clientes y proveedores, comunidad, Administración pública, consumidores y, en general, ciudadanos), sin olvidar el medio ambiente, a los que consideraremos nuestros Grupos de interés.

Para estos, el Grupo Vidal de la Peña se compromete a velar por el seguimiento de las necesidades y requerimientos que los mismos puedan demandar.

Grupo Vidal de la Peña asume esta política, y se compromete a alinear sus estrategias y objetivos con los principios recogidos en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, y más específicamente, con “los Diez principios” universalmente aceptados en sus cuatro áreas temáticas troncales: derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y buen gobierno, siendo su detalle:

- 1.- Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.
- 2.- Las empresas deben asegurarse de que sus “empresas” no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.
- 3.- Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
- 4.- Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
- 5.- Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.
- 6.- Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.
- 7.- Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.
- 8.- Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
- 9.- Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.
- 10.- Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

Estos principios estratégicos se complementan, además, con el ejercicio responsable de competencia respetuosa, responsable y sostenible, actuando con transparencia y coherencia en el desempeño de nuestras actuaciones con efectos en los ámbitos económico, medioambiental y social. Por ello, el compromiso con la sostenibilidad es el principio básico de nuestra estrategia empresarial.

La Política de Responsabilidad Corporativa emana y depende directamente de nuestro Consejero delegado y Administrador único, entre cuyas funciones se encuentra la de velar por el estricto cumplimiento de los principios y compromisos aquí expuestos.

La Dirección del Grupo se compromete a asegurar la disponibilidad de información, formación y recursos técnicos y humanos necesarios para el cumplimiento de esta Política. Esta Política se revisará periódicamente con el fin de verificar su adecuación y es comunicada a la totalidad de la plantilla del Grupo Vidal de la Peña, estando a disposición de cualquier agente externo que la solicite.

### **Evaluación y Corrección**

En el último trimestre de 2018, VIDAL DE LA PEÑA, solicito su adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas y se encuadro dentro de dicha organización en su vertiente Española.



Así, **Vidal de la Peña** suscribe los Diez Principios del Pacto Mundial derivan de declaraciones de Naciones Unidas en materia de derechos humanos, trabajo, medioambiente y anticorrupción y gozan de consenso universal:

#### **Derechos Humanos (Declaración Universal de los Derechos Humanos)**

1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.
2. Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.

#### **Trabajo (Declaración de la OIT sobre Principios fundamentales y Derechos Laborales)**

3. Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
4. Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
5. Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.
6. Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

## Medio Ambiente (Declaración de Río sobre Medioambiente y Desarrollo)

7. Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.
8. Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
9. Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

## Lucha contra la Corrupción (Convención de las Naciones Unidas contra la corrupción)

10. Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

## OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

### Compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Con motivo del quinto aniversario de la aprobación de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, celebrado el 25 de septiembre, **Renault Vidal de la Peña** se suma a la campaña **#apoyamoslosODS** promovida por la **Red Española del Pacto Mundial**, a la cual pertenece la compañía. Con ello, pretende actuar como altavoz, desde su propio compromiso con los ODS, para lograr un efecto multiplicador que promueva la difusión de estos objetivos y el cumplimiento de la Agenda 2030.



El detalle de nuestro compromiso se plasma de acuerdo al siguiente detalle:

### FOCO PRINCIPAL



### CONTRIBUCION DIRECTA



### CONTRIBUCION INDIRECTA



En **Renault Vidal de la Peña**, y en nuestro ámbito más cercano, focalizamos esfuerzos en nuestra gente, uno de los principales grupos de interés. Nuestras acciones van encaminadas a la salud de nuestra plantilla, divulgar y concienciar en políticas de prevención de riesgos laborales y las medidas de igualdad basadas en nuestro vigente Plan de Igualdad y Diversidad.

Por otro, trabajamos a través de nuestra **ISO 14001** para la reducción de nuestro impacto ambiental mediante medidas de ahorro de consumo energético, inversión para la reducción de impacto ambiental, reciclaje, y otras medidas, así como, fomentar con la venta de productos y uso de productos más respetuosos con el medio ambiente como vehículo eléctricos, híbridos e híbridos enchufables que fomenten tanto ciudades y comunidades más sostenibles y apostando por el consumo responsable y el desarrollo de alianzas.



## Medidas de seguridad

VIDAL DE LA PEÑA no cuenta con personal dedicado a la garantía de la seguridad, si bien, todas sus instalaciones cuentan con medidas de seguridad contratadas con un proveedor tercero externo.

## Pertenencia a asociaciones

VIDAL DE LA PEÑA participa de forma activa en diversas asociaciones y organizaciones ya sea de forma directa o indirecta. A modo de resumen algunas de las asociaciones a las que pertenecemos son las siguientes:

1. CEOE – CEPYME España.
2. CEOE – CEPYME Cantabria, en la que nuestro Presidente Lorenzo Vidal de la Peña es el Presidente de dicho ente.
3. GANVAM
4. FACONAUTO
5. ANCR (Asociación Nacional de Concesionarios Renault)
6. ASECOVE
7. Pacto Mundial de las Naciones Unidas (España)

### Materialidad

Dado que la presente memoria es nuestro primer Informe de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), de cara a la realización y determinación de la materialidad, se ha prestado especial atención u determinación.

En este sentido, se ha prestado especial atención a la identificación de los Grupos de interés basándonos en nuestra realidad de negocio y cuáles son nuestras principales interrelaciones, y por otro lado, tratando de identificar cuáles son aquellos aspectos de mayor influencia en los Grupo de interés a la hora de su toma de decisiones.

De cara a está identificación preliminar, nos hemos servido de las directrices recogidas en los manuales de aplicación de GRI.

Así, hemos identificado una lista amplia basada en los manuales GRI, y hemos determinado que tipo de influencia (interna o externa) realizan los mencionados Grupos, para en una fase ulterior hemos pasado a entrar en más detalle sobre los mismos para obtener una lista final más concreta y acorde al modo en que VIDAL DE LA PEÑA realiza su gestión con criterios de responsabilidad.

Hemos tratado de focalizar en nuestras relaciones actuales con stakeholders, sus efectos futuros, y todo ello proyectado a:

1. Crecimiento económico sostenido y sostenible,
2. Cuidado y protección del medio ambiente,
3. Y bienestar social.

Todos aquellos aspectos que superen el umbral de materialidad serán aquellos en que, según nuestra forma de ver, generen impacto significativo – ya sea negativo o positivo) en el ámbito económico, social, medio ambiental con impactos dentro y fuera de nuestra organización.

### Determinación de los Grupos de interés:

En el desarrollo de las actividades del **VIDAL DE LA PEÑA**, detalladas a continuación,

- Venta de vehículos a motor nuevos.
- Venta de vehículos de ocasión multimarca.
- Reparación y mantenimiento de todo tipo de vehículos.
- Venta y distribución de piezas de recambios.
- Gestión y asistencia en carretera.
- Servicios de movilidad para nuestros Clientes.
- Prestación de servicios de gestoría y seguros.

nuestra sociedad mantiene una serie de relaciones con el entorno que lo rodea con el que interactúa de forma continuada. En este sentido, entendemos como Grupo de interés atendiendo a la definición puesta de manifiesto por UNE-ISO 26000, aquellos individuos o grupos “que tienen interés en cualquier decisión o actividad de la organización”.

Se han identificado una serie de Grupos de interés de forma general, que pueden ser definidos como Grupos de interés **internos y externos** atendiendo al siguiente detalle:

Identificación	Clasificación	Desglose del Grupo de interés	Intereses o asuntos fundamentales a considerar con el Grupo de interés
Propietarios y socios	Interno	<ul style="list-style-type: none"> <li>Socios</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Beneficio económico.</li> <li>Buen gobierno y transparencia.</li> </ul>
Empleados	Interno	<ul style="list-style-type: none"> <li>Empleados</li> <li>Sindicatos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Salarios.</li> <li>Seguridad social.</li> <li>Igualdad.</li> <li>Formación y desarrollo.</li> <li>Medidas de conciliación.</li> </ul>
Clientes, usuarios y consumidores	Externo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Clientes.</li> <li>Asociaciones de usuarios.</li> <li>Familiares.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Servicios de calidad y seguros.</li> <li>Información fiable y transparente.</li> <li>Derecho a la intimidad.</li> <li>Honestidad, no corrupción.</li> <li>Satisfacción del cliente.</li> <li>Derechos del consumidor.</li> </ul>
Proveedores, concedentes y agencias	Externo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Proveedores.</li> <li>Subcontratistas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Contratos justos y claros.</li> <li>Fomento de conductas responsables.</li> <li>Honestidad, no corrupción.</li> <li>Alianzas en proyectos comunes.</li> </ul>
Aliados o Colaboradores	Externo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Universidades y centros de formación.</li> <li>Agrupaciones empresariales.</li> <li>Asociaciones profesionales.</li> <li>Cámaras de Comercio.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fomento de conductas responsables.</li> <li>Honestidad, no corrupción.</li> <li>Búsqueda del bien común.</li> <li>Alianzas en proyectos comunes.</li> </ul>
Competidores	Externo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Competencia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Benchmarking.</li> <li>Ausencia prácticas desleales.</li> <li>Alianzas en proyectos comunes.</li> </ul>
Administración pública	Externo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gobiernos.</li> <li>Ayuntamientos</li> <li>Autoridades reguladoras y sancionadoras.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Colaboración y transparencia.</li> <li>No injerencias.</li> <li>Cumplimiento de obligaciones fiscales.</li> <li>Alianzas en proyectos comunes.</li> </ul>
Comunidad / Sociedad/ Medio ambiente	Externo	<ul style="list-style-type: none"> <li>ONG</li> <li>Medios de comunicación</li> <li>Colectivos desfavorecidos</li> <li>Asociaciones ecologistas.</li> <li>Colectivos en exclusión.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Compromiso.</li> <li>Promoción del desarrollo local.</li> <li>Inversión en la comunidad y en la sociedad.</li> <li>Prevención de la contaminación.</li> <li>Uso eficiente y respetuoso de los recursos.</li> <li>Preservación y restauración de los ecosistemas y de la biodiversidad.</li> </ul>

Identificación	Clasificación	Desglose del Grupo de interés	Intereses o asuntos fundamentales a considerar con el Grupo de interés
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Fundaciones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Respeto a la naturaleza.</li> <li>Voluntariado y participación.</li> <li>Fomento de políticas de mejora social e integración.</li> <li>Patrocinio de actividades.</li> <li>Alianzas en proyectos comunes.</li> </ul>

A pesar de que la totalidad de los grupos de interés anteriores tienen su efecto dentro de la evolución del performance financiero, social, medio ambiental y de la gestión de los recursos humanos de **VIDAL DE LA PEÑA** centraremos nuestras actuaciones en los siguientes Grupos que van a ser los grupos de interés prioritarios a los que principalmente la RSE del Grupo va a ir dirigida a los colectivos que se detallan a continuación:

Los Grupos de interés Prioritarios para **Vidal de la Peña** serán, por tanto:

Grupo de intereses	Clasificación	Desglose del Grupo de interés
Propietarios - Socios	Interno	<ul style="list-style-type: none"> <li>Accionistas</li> </ul>
Empleados	Interno	<ul style="list-style-type: none"> <li>Empleados</li> <li>Sindicatos</li> </ul>
Clientes y consumidores	Externo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Clientes.</li> <li>Asociaciones de usuarios.</li> <li>Familiares.</li> </ul>
Proveedor Renault España Comercial (RECSA)	Externo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Concedente con el que tenemos suscrito nuestro contrato de concesión.</li> </ul>
Otros Proveedores,	Externo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Proveedores.</li> <li>Subcontratistas.</li> </ul>
Comunidad / Sociedad/ Medio ambiente	Externo	<ul style="list-style-type: none"> <li>AAPP</li> <li>Asociaciones</li> <li>ONGs</li> <li>Competidores</li> <li>Sociedad en general</li> <li>Medio ambiente</li> </ul>

Los aspectos clave vendrán por la interlocución y desarrollo de las comunicaciones e interacciones con los Grupos de interés. En este sentido, el mapa de los grupos de interés y los canales y frecuencias de las comunicaciones vendrá dado por los siguientes aspectos:

Grupo de intereses	Canales de comunicación	Frecuencia
Propietarios - Socios	Juntas de Socios	Cuatrimestral
	Contacto verbal / escrito	Diario
	Encuesta de grupo de interés	Anual
Empleados	Encuesta de satisfacción	Anual / Bianual
	Encuesta de grupo de interés	Anual / Bianual
	Reuniones de calidad en diversos departamentos	Mensual – Según programación
	Cómite de empresa	Según programación
	Cómite de seguridad y salud	Según programación
	Contacto verbal	Diario
	Tablones de anuncios, correos electrónicos	Diario / mensual
	Buzón de sugerencias	Recogida semanal
	Comité de RSE	Semestral
Clientes, y consumidores	Encuestas calidad servicio	Diario
	Contacto directo	Diario
	Buzón de sugerencias	Recogida periódica
	Redes sociales	Diario
Proveedor Renault España Comercial (RECSA)	Reporte financiero	Mensual
	Reuniones	Trimestral / mensual / semanal
	Seguimiento a través de correo electrónico	Diario
	Contacto directo	Diario
	Autorías, comerciales, financieras y calidad	Periódicas todo el año
	Análisis de performance comercial	Diario
Proveedores otros	Encuesta de grupo de interés	Anual
	Reuniones con agencias	Según programación
	Seguimiento a través de correo electrónico	Diario
	Contacto directo	Diario
Comunidad / Sociedad/ Medio ambiente	Redes sociales	Diario
	Actos	Según programación
	Acciones realizadas	Según programación

### Gestión Económica

En VIDAL DE LA PEÑA consideramos que una de los factores claves de éxito es la adecuación y supervisión en el área de la gestión económica tratando de realizar una gestión económica responsable, basada en unos sistemas de gestión transversales para cada línea de negocio, la supervisión global de la misma y la monitorización semanal y mensual realizada por reuniones del Comité de dirección.

Como ya hemos indicado en otros puntos de esta memoria, VIDAL DE LA PEÑA, se encuentra inmersa en un periodo inversor muy relevante acometiendo el traslado y reforma en el ejercicio 2017 de sus instalaciones en la zona de Torrelavega con la apertura de nuestra nueva concesión en el Polígono Mies de Molladar, y el gran proyecto de reforma integral de las instalaciones comerciales en Santander que abarcará el ejercicio 2018 y parte relevante del 2019.

Este periodo inversor, se sostiene gracias a un soporte interno derivado de la consecución de los objetivos de empresa y de los objetivos cualitativos y cuantitativos impuesto por nuestra marca, y por otro lado, por un apalancamiento financiero que nos permite acometer el día a día y sentar las bases de un futuro en el que afrontar en las mejores condiciones los pagos a afrontar por las inversiones realizadas.

Nuestro objetivo es crecer de forma sostenible, de modo que la gestión económica sea eficiente y responsable.

### Desempeño, objetivos y seguimiento

De forma anual, VIDAL DE LA PEÑA fija sus objetivos por la línea de negocio y los mismos quedan plasmados en su plan de negocio anual. Derivado de que el mercado en el que operamos está altamente marcado por muchos factores hace que determinar tendencias en periodos superiores al ejercicio natural sean muy complicadas.

Esas estimaciones anuales, se ponen en común con la marca que representamos, que igualmente nos fija unos objetivos comerciales y financieros a cumplir de forma cuatrimestral y mensual y en el que su mayor o menor consecución lleva aparejado remuneración por parte de este Grupo de interés tan relevante en nuestra gestión.

Sobre la base del cumplimiento mensual de objetivos se analiza y se monitoriza las desviaciones que se puedan ir poniendo de manifiesto y se proponen medidas correctoras.

## Acciones

El código de conducta aprobado por **VIDAL DE LA PEÑA** recoge puntos específicos relacionados con el cumplimiento de la legalidad, el desarrollo de relaciones comerciales en el ámbito de la competencia leal y todo ello basado en conductas integra de la plantilla que forma nuestra Organización.

## Impactos de las inversiones en infraestructuras y los tipos de servicios

Entre nuestros objetivos en la realización de las inversiones que estamos acometiendo la intención inicial es la generación de impactos positivos en nuestros Grupos de interés. Entre ellos, y a modo de resumen, nos gustaría destacar:

- Para nuestra plantilla, mejora en las condiciones de trabajo, y las consiguientes mejoras en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo.
- Tratamos de garantizar a nuestros clientes las mejores instalaciones para fomentar una experiencia cliente más que satisfactoria y en el caso de la postventa poner a disposición del cliente de los mejores medios tecnológicos posibles.
- Desde un punto de vista del medio ambiente, nuestras instalaciones se diseñan con la finalidad del cumplimiento de todas aquellas medidas normativas vigentes de eficiencia energética, salud y riesgos laborales. En este sentido, nuestras nuevas instalaciones buscan la eficiencia energética que nos permita realizar ahorros en el ámbito del consumo energético.
- Para las Administraciones públicas garantizar el cumplimiento de las diferentes normativas aplicables desde el punto de vista local, estatal y en los ámbitos energéticos, industrial, fiscal, laboral y mercantil.
- VIDAL DE LA PEÑA, se encuentra ampliamente arraigada en el tejido económico y social de la Comunidad Autónoma de Cantabria, por lo que se compromete a fomentar y potenciar la economía local, otorgando protagonismo a la contratación de la población residente en el área geográfica de influencia de la empresa, así como en lo que se refiere a los agentes descritos en el apartado Ámbito de Aplicación (clientes, proveedores, entidades y otros).

## Resultados económicos

La cifra de negocios del periodo ha ascendido a la cantidad de 38.783 miles de euros.

Las compras del periodo ascienden a 30.539 miles de euros, de los cuales 30.400 han sido materializadas en España.

Las inversiones del periodo ascienden a 2, 3 millones de euros, básicamente se corresponden con la valoración del avance de obra de nuestra instalación comercial. Esta inversión supera en un 29 % la inversión de 2017, que igualmente, es muy relevante en el periodo por importe de 667 miles de euros.

Los gastos de personal del periodo ascienden a la cantidad de 4.905 miles de euros lo que supone un 3.66% más que el ejercicio precedente.



La plantilla al cierre del ejercicio asciende a la cantidad de 132 empleados y empleadas de los cuales 112 son hombres y 20 mujeres. Dicho dato referido al ejercicio 2017 supone un total de 134 empleados y empleadas de los cuales 115 son hombre y 19 mujeres.

En términos de plantilla medios los datos son los siguientes 120.99 al cierre del ejercicio 2018 frente a 122 del ejercicio 2017. De los cuales 102.80 son hombres (105 en 2017) y 18.19 mujeres (17 en 2017).

### Gestión Ambiental

**VIDAL DE LA PEÑA** desarrolla su actividad desde el respeto al medio ambiente, cumpliendo o excediendo los estándares establecidos en la normativa medioambiental de aplicación en vigor y minimizando el impacto de sus actividades sobre el medio ambiente, contribuyendo en la medida de sus posibilidades y en el ámbito de su actuación a la conservación de los recursos naturales y de aquellos espacios que tengan interés ecológico, paisajístico, científico o cultural.

Esta estrategia se ha de desarrollar desde un doble enfoque, tanto preventivo como proactivo, que minimice cualquier tipo de impacto negativo en el medio ambiente y permita utilizar los recursos de la forma más eficiente y sostenible posible.

Por ello, **VIDAL DE LA PEÑA** se alinea con el desarrollo de sistemas de gestión medioambiental certificados según los estándares internacionales y asume como pautas de comportamiento la promoción de mayor responsabilidad ambiental, y más específicamente, la minimización de la polución y los residuos, reduciendo su generación además de su recogida, valorización y eliminación, conservando los recursos naturales y promoviendo el ahorro de energía y reducción de gases de efecto invernadero que permitan combatir el cambio climático. Para ello, VIDAL DE LA PEÑA se compromete, en la medida de sus posibilidades y dentro de su ámbito geográfico de actuación, a poner a disposición de sus empleados los medios más adecuados, así como promover su formación y concienciación, involucrando directamente en estos objetivos a sus colaboradores externos, tales como fabricantes, proveedores, agencias, contratistas y subcontratistas.

#### Medio Ambiente: Nos preocupa el futuro

En línea con las políticas del Grupo Renault, en **Vidal de la Peña** apostamos por el cuidado y la protección del Medio Ambiente como uno de nuestros principales valores. Por eso, ponemos todo nuestro empeño en prevenir y reducir de manera continua la huella ambiental que tienen nuestros servicios y actividades. En ese sentido, todos nuestros profesionales contribuyen activamente a la implementación de la gestión medioambiental en su trabajo diario, asegurando que se cumpla la legislación vigente y revisando cada año nuestras prácticas.

**Todos nuestros profesionales contribuyen activamente en la implementación de la gestión medioambiental en su trabajo diario**



*Zona de taller y mecánica en Renault Vidal de la Peña de Cartes.*

**Renault Vidal de la Peña** cuenta con un **Certificado del Sistema de Gestión Ambiental**, emitido por AENOR, obtenido en el ejercicio 2000, que certifica que disponemos de un sistema de gestión ambiental conforme con la norma **ISO 14001:2015** y que muestra nuestro compromiso con el medio ambiente.

De esta manera, aseguramos que en nuestra actividad diaria se aplique una **correcta gestión, reducción y separación de los residuos del taller**. Además, apostamos por el uso de **productos alternativos menos contaminantes**: como detergentes biodegradables para los lavaderos de los vehículos y, desde el año 2004, solo utilizamos **pintura al agua** en las cabinas de pintado de los talleres. Nuestro protocolo también incluye canales específicos para el **reciclaje** de elementos como **plásticos o motores**, actuando además en la **reducción de ruidos en nuestras instalaciones**.

**Renault Vidal de la Peña** cuenta con un **Certificado del Sistema de Gestión Ambiental**, emitido por AENOR, que certifica que disponemos de un sistema de gestión ambiental conforme con la norma **ISO 14001:2015**.



*La instalación de Cartes cuenta con una amplia zona de taller en la que aplicamos todos los protocolos de protección del Medio Ambiente.*

Así, nuestra certificación **ISO 14001:2015** se aplica, entre otros, a las siguientes actividades:

- La venta de vehículos nuevos y servicios asociados de las marcas Renault y Dacia.
- La venta de vehículos usados y servicios asociados.
- La reparación y mantenimiento de vehículos: taller general de mecánica y carrocería.
- Las operaciones de mantenimiento y desgaste de duración inferior a una hora (Renault Minuto).
- Las operaciones de carrocería donde el tiempo de inmovilización del vehículo es inferior a cuarenta y ocho horas (Carrocería Rápida).
- La venta y distribución de piezas de recambios y accesorios.

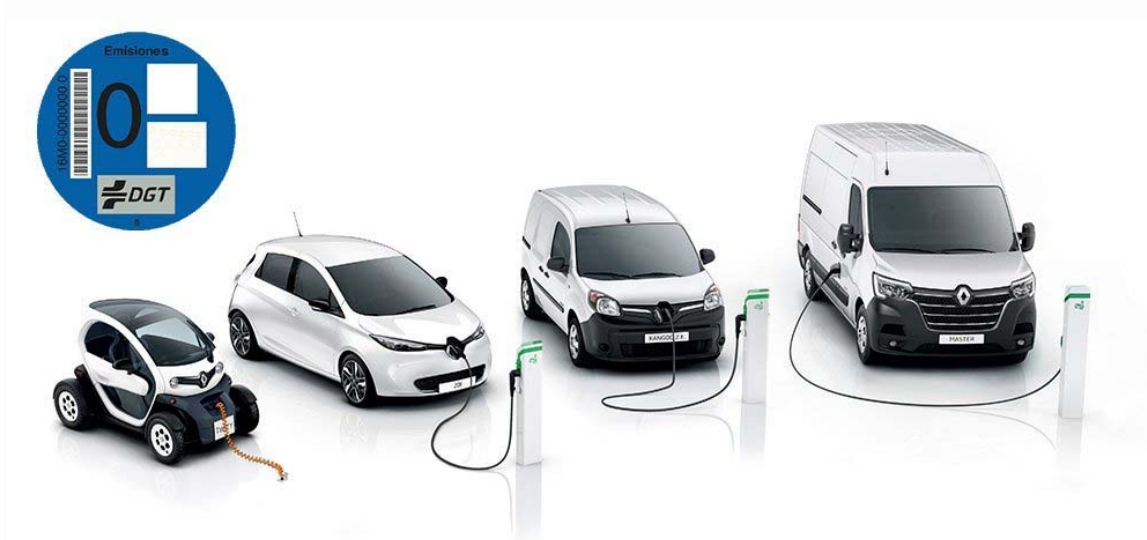
Esta certificación aplica a la totalidad de los centros de trabajo de **Vidal de la Peña**:

- Avenida de Parayas, 10. Santander
- Avenida de Parayas, 30. Santander.
- C/ Wenceslao López Albo, s/n. Laredo
- Mies de Molladar, B-21, Cartes
- Avenida de Cantabria, 78, Reinosa

### El compromiso de Renault con el Medio Ambiente

En **Renault Vidal de la Peña** apostamos por una gama de vehículos que se adapten a las necesidades de la movilidad sostenible. Por eso, contamos con **vehículos equipados con Etiqueta Ecológica 0 Emisiones** (toda la gama Z.E.) y **Etiqueta ECO** (todos los vehículos con motor GLP). El resto de la gama Renault cuenta con la **Etiqueta C**. ¡Y esto es solo el principio!

En 2019 y 2020, apostamos por incrementar el peso de vehículos eléctricos, híbridos e híbridos enchufables en la flota propia con la finalidad de contribuir a una sociedad más sostenible, el ahorro en combustibles fósiles y la reducción del impacto ambiental.



**Gama de vehículos Z.E., eléctricos, que comercializamos en Renault Vidal de la Peña.**

### CALIDAD

**Satisfacer los requerimientos y superar las expectativas de nuestros clientes ha sido siempre la mayor preocupación de Renault Vidal de la Peña**

Como se recoge en nuestro apartado Misión, visión y valores del apartado Responsabilidad Social Corporativa de este Web un elemento intrínseco a **Renault Vidal de la Peña** es:

Nuestros procesos se rigen por unos altos estándares y procesos de calidad, siendo este un aspecto en el que tratamos de obtener una mejor continua. Dentro de nuestros valores se encuentra el trabajar en la calidad y satisfacción de nuestros clientes. Estamos certificados en la **Norma ISO 9001**.

Para conseguirlo, disponemos de un personal altamente cualificado y adecuadamente formado, así como una rigurosa metodología de trabajo que cristalizó en 2003 en la certificación de nuestro sistema de calidad según la norma **UNE-EN ISO 9001**.



Nuestra metodología de trabajo, focalizada en maximizar la satisfacción de nuestros clientes en el ámbito comercial o de la postventa es revisado y reevaluado periódicamente. Por otro lado, se realiza un seguimiento de los planes de mejora y objetivos. Con la finalidad de realizar un adecuado seguimiento del servicio a cliente realizamos encuestas a clientes con la finalidad de identificar y mitigar desviaciones frente a los estándares previstos.

ER-0311/2003

Al menos de forma mensual, nuestros equipos de trabajo, reciben feedback sobre el grado de consecución de objetivos y satisfacción del cliente.

#### Alcance del sistema de Gestión de Calidad:

- La venta de vehículos nuevos y servicios asociados (servicio de navegación y multimedia, financieros, de extensión de garantía, contratos de mantenimiento, seguros) de las marcas Renault y Dacia.
- La venta de vehículos usados y servicios asociados (servicios financieros, de extensión de garantía, contratos de mantenimiento, seguros).
- La reparación y mantenimiento de vehículos: taller general de mecánica y carrocería.
- Las operaciones de mantenimiento y desgaste de duración inferior a una hora (Renault Minuto).
- Las operaciones de carrocería donde el tiempo de inmovilización del vehículo es inferior a cuarenta y ocho horas (Carrocería Rápida).
- La venta y distribución de piezas de recambios y accesorios.

Esta certificación aplica a la totalidad de los centros de trabajo de **Vidal de la Peña**:

- Avenida de Parayas, 10. Santander
- Avenida de Parayas, 30. Santander.
- C/ Wenceslao López Albo, s/n. Laredo
- Mies de Molladar, B-21, Cartes
- Avenida de Cantabria, 78, Reinosa

El **Grupo RENAULT**, como miembro responsable de la Sociedad de la que forma parte e interactúa y como referente en el mercado del automóvil en España, es consciente de que las actividades desarrolladas en todos sus centros de trabajo, así como en el resto de instalaciones pertenecientes a la **Red RENAULT** a lo largo del territorio nacional, deben desarrollarse dentro de un marco de protección del Medio Ambiente.

Por ello **Renault Vidal de la Peña**, como miembro de la **Red Comercial de RENAULT**, establece esta Política basada en los siguientes compromisos:

- **CONFORMIDAD:** Aplicar los estándares en todos los métiers, a lo largo de todo el proceso y en todo el mundo.
- **CALIDAD PERCIBIDA:** Diseñar y fabricar vehículos atractivos y bien acabados.
- **DURABILIDAD:** Diseñar y fabricar vehículos sin averías y con un correcto envejecimiento.
- **SERVICIO:** Atender y tratar bien a los clientes, en venta y en posventa.
- **ADECUACIÓN A LAS EXPECTATIVAS CLIENTE:** Asegurar que ofrecemos vehículos y servicios que corresponden a las expectativas cliente.
- **REACTIVIDAD:** Ser capaces de reaccionar rápidamente ante un problema del cliente.
- **COMUNICACIÓN:** Ser reconocidos por los colaboradores, los clientes y los líderes de opinión como un líder en materia de calidad.



### Gestión Laboral

Para VIDAL DE LA PEÑA su plantilla es el factor diferencial y factor clave de éxito para la consecución de sus objetivos como empresa, de atención a sus clientes como uno de los principales Grupos de interés, y que desde el nacimiento de la empresa ha sido un factor clave en la evolución de la misma.

Nuestro más valioso activo es “nuestra gente”. Gracias a ellos hemos ido creciendo en el tiempo, y llegando al cierre del ejercicio 2018 a contar con una plantilla que asciende a cerca de 130 profesionales distribuido por nuestros centros de Santander, Cartes y Laredo.

Nuestra plantilla, en la que predominan muchos empleados en que VIDAL DE LA PEÑA ha sido su única empresa fomenta una serie de valores y actitudes, que nos permiten ser adaptativos al cambio de los tiempos, a una mayor presencia de la tecnología en todos los ámbitos de nuestro negocio y a compartir una serie de valores y objetivos comunes.

### Gestión de las reclamaciones laborales

En el ejercicio 2018 la Sociedad no ha recibido reclamación alguna de entidades laborales.

### Empleo y objetivos

VIDAL DE LA PEÑA, ampliamente arraigada en el tejido económico y social de la Comunidad Autónoma de Cantabria, se compromete a fomentar y potenciar la economía local, otorgando protagonismo a la contratación de la población residente en el área geográfica de influencia de la empresa, así como en lo que se refiere a los agentes descritos en el apartado Ámbito de Aplicación (clientes, proveedores, entidades y otros).

En relación a nuestro compromiso con el Pacto mundial, en VIDAL DE LA PEÑA, garantizamos por un lado, el respeto a los derechos humanos y laborales, la prohibición del trabajo infantil, trabajo forzado y producción de cualquier tipo de violencia, así como la promoción del empleo.

Nuestro Código de conducta recoge los siguientes aspectos:

VIDAL DE LA PEÑA manifiesta su compromiso y vinculación al respecto, comprometiéndose a respetar escrupulosamente **los derechos humanos de sus trabajadores** y de todos aquellos agentes con los que pudiera ejercer alguna relación profesional o relacional, reconocidos en la legislación nacional e internacional y con los principios en los que se basan el Pacto Mundial de Naciones Unidas y la Política Social de la Organización Internacional del Trabajo, así como los documentos o textos que pudieran complementar o sustituir a los anteriormente referidos.

VIDAL DE LA PEÑA en cumplimiento escrupuloso de lo establecido por las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo, **no permitirá bajo ningún concepto la contratación o prestación de trabajo a personas menores de 16 años**. En el caso de que otras legislaciones vigentes elevaran en algún momento esa edad mínima, será respetado el nuevo límite. Si se sospechase o hubiera indicios de este tipo de actividad en alguno de los agentes que intervienen en cualquier eslabón dentro de su actividad empresarial, se realizaría una investigación del hecho, y en ningún caso se aceptaría producto o servicio alguno en el que hubiera intervenido de manera directa o indirecta este colectivo.



Tanto VIDAL DE LA PEÑA como sus fabricantes externos, proveedores, contratistas y subcontratistas dotarán a sus empleados de un lugar de trabajo y entorno seguro y saludable, garantizando las condiciones adecuadas de iluminación, ventilación, higiene, protección contra el fuego y, en general, medidas de seguridad frente a cualquier otro elemento de riesgo.

La empresa se compromete a promover una política de seguridad y salud en el trabajo, fomentando la cultura de la prevención como principio básico de este proceso de mejora continua, donde la concienciación a todos los niveles jerárquicos y la responsabilidad individual y colectiva se constituyen en premisas de actuación.

Para ello, no sólo adoptará las medidas preventivas establecidas al respecto en la legislación vigente y cuales quiera otras que se pudieran establecer en el futuro, sino que establecerá estándares de mejora de obligado cumplimiento, y se impartirá de forma regular y adecuada la formación necesaria en la materia. La garantía de la salvaguarda de la seguridad de las personas prevalece sobre cualquier práctica, orden, instrucción o método de trabajo que pudiera poner en riesgo la misma.

Por último, todos los empleados adquieren compromiso de observar el cumplimiento riguroso de las normas establecidas por la empresa en materia de seguridad y salud laboral, haciendo uso responsable del equipamiento asignado y divulgando entre sus compañeros y subordinados los conocimientos y cumplimiento de las prácticas de protección de riesgos.

### **Acciones**

En relación a la promoción del empleo, VIDAL DE LA PEÑA, cuyo origen de carácter de familiar y local, ha crecido y consolidado su posición en el mercado de compraventa de vehículos nuevos y usados, mantenimiento de los mismos, venta de repuestos y accesorios, soluciones de movilidad y servicios de gestoría y seguros de forma progresiva a lo largo de los años desde el inicio de sus actividades.

Dicho crecimiento ha sido posible gracias, fundamentalmente, al mantenimiento en el tiempo de sus empleados y a la incorporación de nuevos trabajadores a su plantilla, siendo la plantilla el elemento que han dimensionado y dado consistencia al Grupo para alcanzar su actual posición.

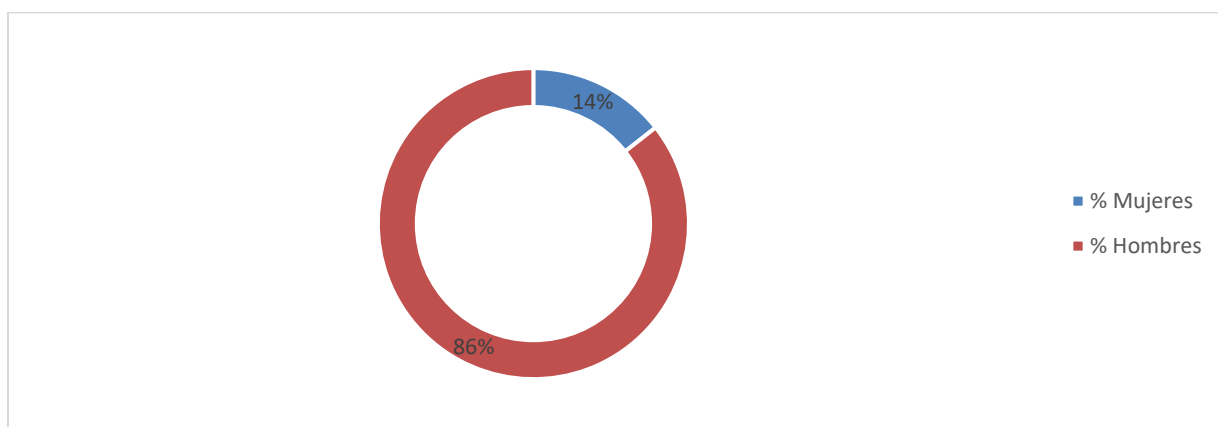
Por ello, la creación y consolidación del empleo, ha sido y continúa siendo, un aspecto fundamental dentro de la misión y los valores básicos del Grupo, donde, por supuesto, no tiene cabida ningún tipo de discriminación por la causa que fuera.

Existe por tanto un claro compromiso de Grupo Vidal de la Peña a la promoción del empleo a todos los niveles, otorgando una preferencia especial a los siguientes colectivos:

- Personas en situación de desempleo que por lo tanto, se incorporan o reincorporan al mercado laboral.
- Personas residentes en las localidades donde el Grupo tiene sus centros de trabajo o en localidades cercanas a las mismas, así como en los municipios donde el Grupo presta sus servicios de forma continuada. En definitiva, y a modo de resumen, la promoción del empleo local.
- Contratación de personal nacido y/o formado en la región y que han venido desarrollando su trabajo fuera de la Comunidad Autónoma de Cantabria a los que se les posibilita su regreso a la región y a la par el Grupo se beneficia de sus experiencias profesionales.
- Personas con dificultades de inserción y muy especialmente aquéllos con declaración oficial de minusvalías físicas o psíquicas, promoviendo al menos un porcentaje de integración en plantilla del Grupo Vidal de la Peña de acuerdo a lo establecido por la legislación vigente.
- Personas jóvenes y / o mayores de cuarenta y cinco años.
- Profesionales que acceden a sus prácticas educativas o al primer empleo a través de los centros de formación profesional y universidades de la zona, con los que el Grupo comparte compromisos y convenios de colaboración.

### Perfil de la plantilla

A continuación, se detalla parte de la información obtenida y analizada para la preparación del I Plan de Igualdad y Acoso de VIDAL DE LA PEÑA aprobado en el último trimestre de 2018, y cuyos trabajos previos comenzaron en el mes de Agosto de 2018.



*Gráfico 1. Distribución del personal por sexo a junio de 2018 (n=125)*

La distribución del personal por puestos desagregados por sexo, es la siguiente:

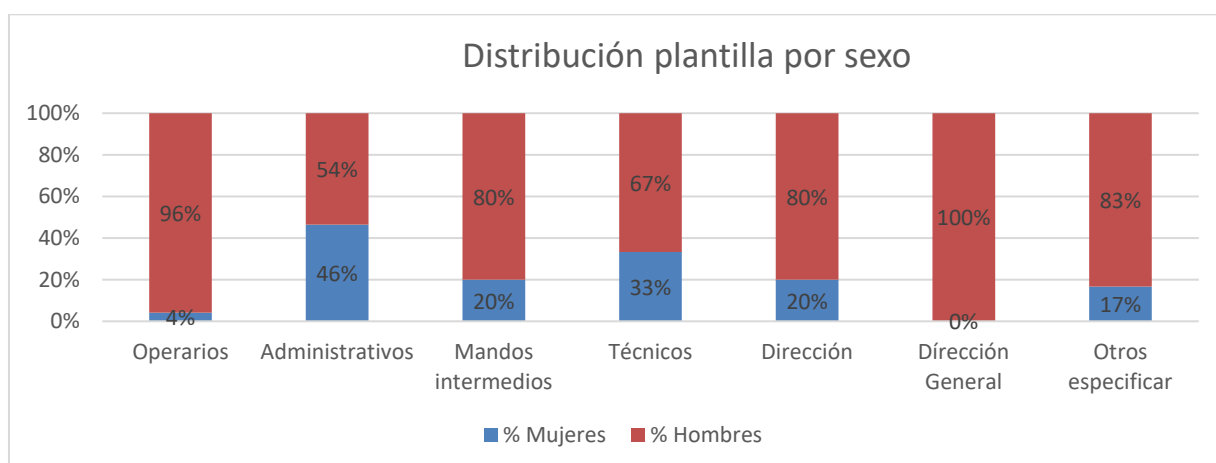
Puestos Vidal de la Peña	M	H	Total
Personal operario	3	69.5	72.5
Administración	6	7	13
Mandos intermedios	1.5	6	7.5
Personal técnico	1	2	3
Dirección	2	8	10
Dirección General	-	1	1
Asesoría comercial: personal vendedor de vehículo nuevo (VN) y vehículos usados (VU)	3	15	18
	<b>16.5</b>	<b>108.5</b>	<b>125</b>

*Tabla 1. Distribución del personal por puesto y sexo*

En términos generales VIDAL DE LA PEÑA, dedicada a servicios relacionados con distribución, reparación, mantenimiento y venta de piezas y recambios asociados a la automoción, presenta una plantilla masculinizada, donde el 86% (Gráfico 1) de las personas contratadas en el momento de estudio son hombres, esta situación se traslada a todas las categorías profesionales objeto de desglose en este sentido.

Hemos realizado un análisis para identificar los puestos en las que encontramos una mayor concentración de mujeres, podemos citar el departamento de administración con un 46%, dentro del perfil técnico con un 33%, mientras que en el resto de puestos las mujeres tienen una representación inferior al 20%.

Para un mejor análisis, se muestra una gráfica que determina la distribución porcentual desagregada por sexo y por puesto para el personal de Vidal de la Peña, quedando representada de la siguiente manera:



*Gráfico 3. Representación en % de mujeres y hombres por puesto (n=125)*

En el Gráfico que se muestra a continuación se representa de forma general la distribución de mujeres y hombres por franjas de edad y la proporción que supone sobre el total de las personas contratadas en Vidal de la Peña.

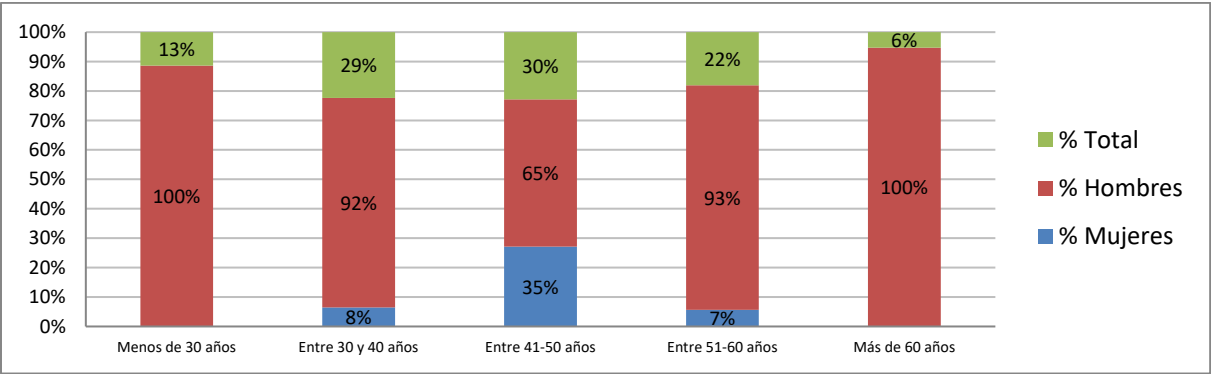


Gráfico 6. Representación en % de mujeres y hombres con respecto a la edad

Para analizar la estabilidad de la plantilla de nuestra sociedad se va a realizar un análisis de la distribución de la plantilla por antigüedad, según establece la siguiente Tabla:

	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total	% Total
Menos de 1 año	-	-%	11	100%	11	9%
Entre 1 y 2 años	1	8%	12	92%	13	10%
Entre 2 y 5 años	1	10%	9	90%	10	8%
Entre 5 y 10 años	1	14%	6	86%	7	6%
Más de 10 años	15	18%	69	82%	84	67%

Tabla 3. Distribución del personal por antigüedad y sexo en la Sociedad

La antigüedad a nivel general de Vidal de la Peña, se representa según el siguiente Gráfico:

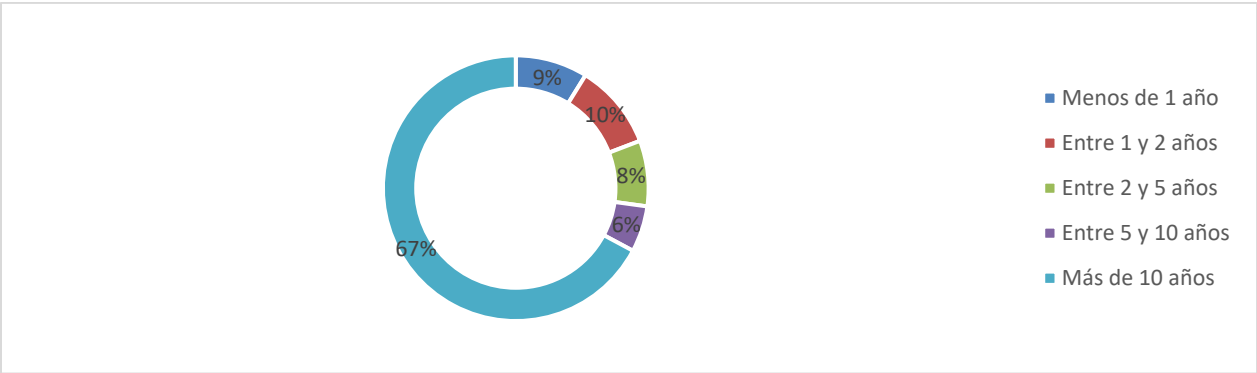


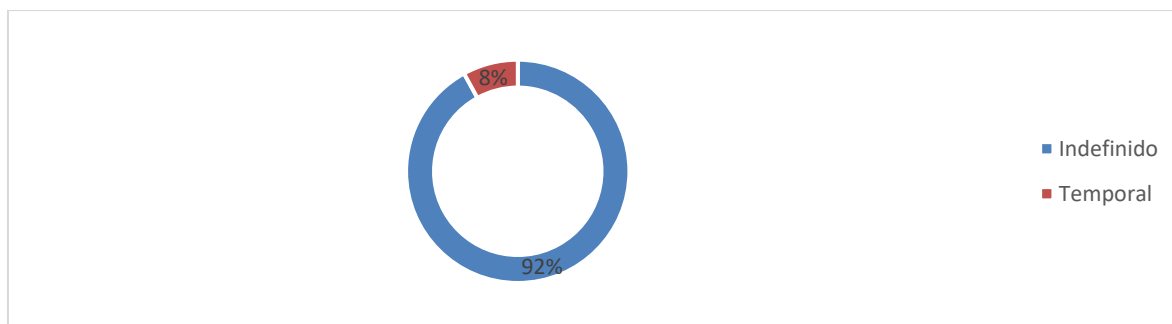
Gráfico 7. Distribución de la plantilla por antigüedad

En Vidal de la Peña existen, básicamente y el periodo objeto de análisis dos tipos de contrato: indefinido y temporal, tal y como se puede ver representado en la Tabla 4.

	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total	% Total
Indefinido	18	16%	97	84%	115	92%
Temporal	-	-%	10	100%	10	8%

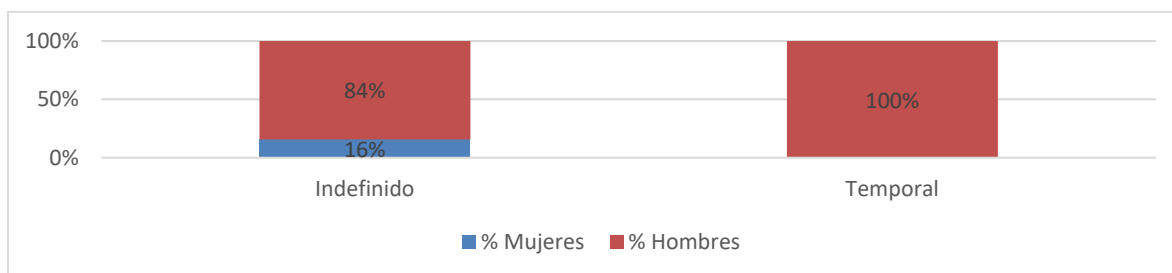
*Tabla 4. Distribución del personal por tipo de contrato y sexo*

A nivel de estructura de Vidal de la Peña, según tipo de contrato, la plantilla quedaría representada tal y como se presenta en la siguiente gráfica:



*Gráfico 9. Distribución de la plantilla por tipo de contrato*

Si atendemos a este dato de contratación, con la información desagregada por sexo, obtenemos la siguiente información:



*Gráfico 10. Distribución plantilla por tipo de contrato y sexo*

## Remuneración

Con la finalidad de mitigar la existencia de diferencias salariales entre hombres y mujeres de la plantilla de VIDAL DE LA PEÑA las mismas se encuentran sujetas a los convenios laborales del Comercio metal y del Siderometal de Cantabria.

En el ejercicio 2018 la Sociedad no ha recibido denuncia alguna en relación a la existencia de discriminación salarial entre hombres y mujeres.

## Relaciones entre los trabajadores y la dirección

De cara a canalizar las relaciones entre la plantilla y la dirección VIDAL DE LA PEÑA dispone de diferentes canales de comunicación como son los siguientes:

### Comité de empresa

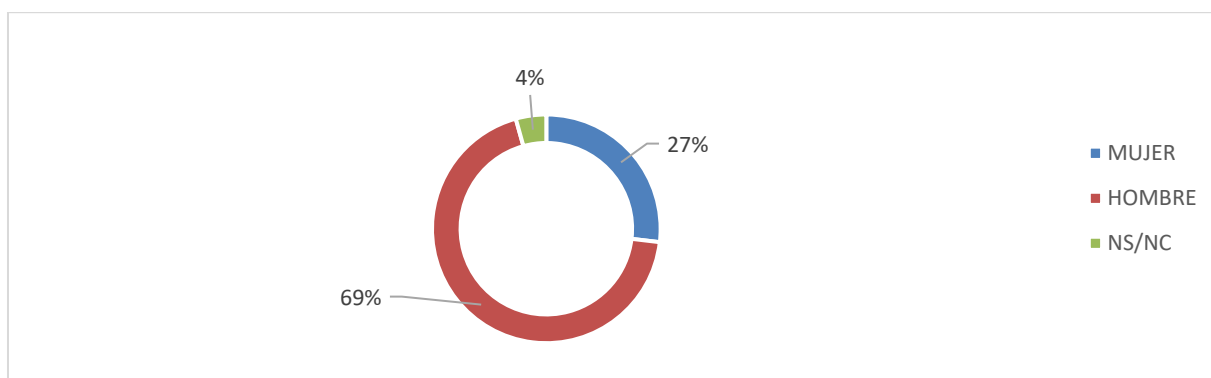
La empresa dispone de un Comité de empresa formado por representantes de la plantilla de ambos convenios colectivos con preponderancia del convenio del metal sobre el comercio metal por un mayor número de empleados de este. Este comité mantiene reuniones periódicas y reuniones con la Dirección de la empresa con una periodicidad al menos trimestral y en mayor medida si así es requerido.

### Encuesta de clima laboral

De forma bianual como recoge nuestros protocolos de la ISO calidad 9001, y en 2018 de cara a la preparación de nuestro plan de Igualdad y Acoso se preparó una encuesta de clima laboral para que la totalidad de la plantilla participara en la misma.

Para el análisis diagnóstico se elaboraron tres tipos de cuestionarios de responsabilidad social, igualdad y clima laboral, dirigidos tanto a gerencia, representantes de la plantilla y plantilla en general, aunque en los resultados detallados no se diferencian los tres modelos utilizados. Con esta herramienta lo que se consigue es la agrupación de respuestas de carácter subjetivo y analizar tendencias de situación y opinión.

El plazo para responder a las encuestas estuvo desde el 24 al 31 de julio de 2018. En las encuestas participaron un total de 93 personas sobre las 125 incluidas en los estudios preparados referenciados al mes de junio de 2018, lo que supone aproximadamente un 75% de la plantilla.



*Gráfico 12. Grado de participación de la plantilla en los cuestionarios de Responsabilidad Social, Igualdad y Clima Laboral.*

### Participación personal en la encuesta por: dirección, plantilla y representación legal de la plantilla

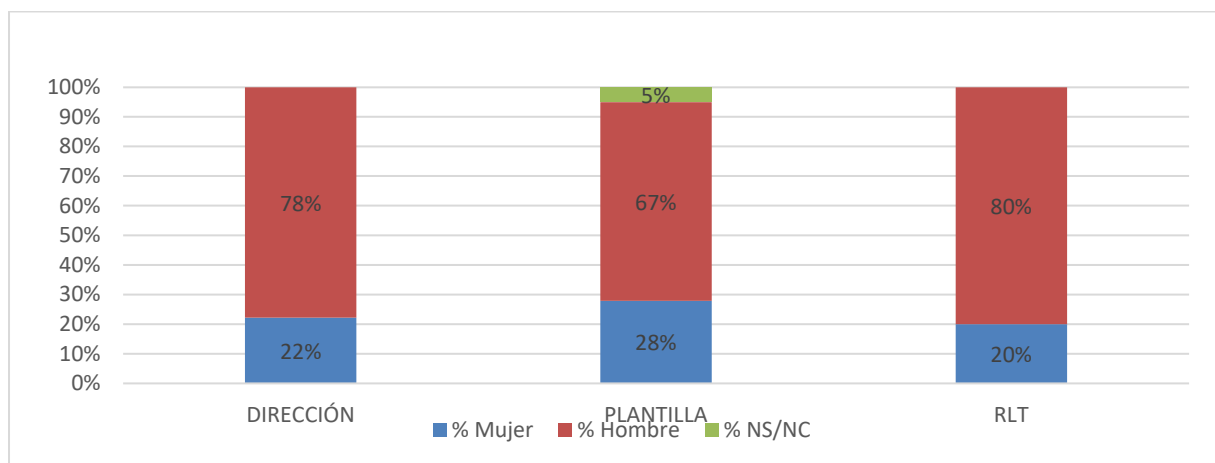


Gráfico 13. Participación dirección, plantilla y representación legal de la plantilla en la encuesta.

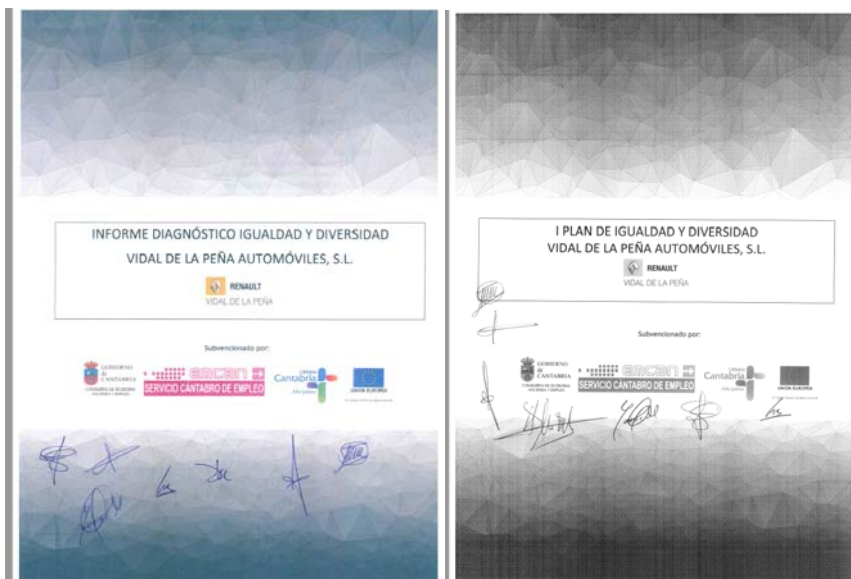
## Diversidad e igualdad de oportunidades

Como se ha indicado en diferentes puntos de esta memoria en el último trimestre de 2018 VIDAL DE LA PEÑA aprobó su I Plan de Igualdad y Acoso cuya vigencia será de un trienio.

La preparación de dicho plan fue realizado con **carácter voluntario** ya que la Sociedad no cumplía con los requisitos legales para que el mismo fuera obligatorio.

Para su implementación y desarrollo se contó con el asesoramiento externo de Códice Consultoría de Género más el trabajo del Comité de Igualdad compuesto por personal de dirección y miembros del comité de empresa. Dicho Comité cuenta con la presencia de dos mujeres y cuatro hombres. La consultoría externa estaba representada por una mujer.

Para la preparación de este plan se contó con una subvención del Gobierno de Cantabria .



En el marco de dicho plan se realizaron sesiones formativas en igualdad y acoso para la totalidad de la plantilla y celebradas en la totalidad de centros de la Sociedad.

Igualmente, se definió el protocolo de acoso por razón sexo, laboral u otros motivos y que, igualmente, conllevó la creación del Comité de Acoso.

### I PLAN DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD VIDAL DE LA PEÑA

En el último trimestre del ejercicio 2018, y con **carácter voluntario**, se implantó el I Plan de Igualdad y Diversidad de **VIDAL DE LA PEÑA** que requirió la participación activa de la plantilla, de la representación sindical así como de la Dirección de la misma. Este plan, con carácter cuatrianual, tendrá una vigencia desde finales del ejercicio 2018 al año 2022.



Se llevó a cabo un diagnóstico inicial de la situación en la que se encontraba la Empresa en diferentes ámbitos, composición de la plantilla, encuestas de clima laboral, análisis de cultura de empresa, retribución, conciliación, convenios aplicables y otras áreas como comunicación y divulgación.

Dentro de este plan, igualmente, se estableció un **Protocolo de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral**. Al 31 de diciembre de 2018, fecha en la que dicho plan ya estaba totalmente implementado, se conformó el Comité de Igualdad y Acoso que se encuentra formado por tres miembros en representación de la plantilla y pertenecientes al Comité de Empresa y tres miembros pertenecientes al Comité de Dirección. Dicho Comité está formado por cuatro hombres y dos mujeres.



Los costes de implantación de este Plan de Igualdad y Diversidad fueron subvencionados por el Gobierno de Cantabria.



El Fondo Social Europeo invierte