



COP 2020

J. Huesa Water Technology 2020

ARTA COMPROMISO DE RENOVACIÓN CON EL PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS



Es un placer para mí presentarles un nuevo informe de progreso de la empresa J. HUESA Y CIA S.L. (en adelante **J. Huesa**), como muestra del compromiso de incorporar los Diez Principios del Pacto Mundial en nuestra actividad.

Es evidente que llevamos años instalados en cambios significativos que están alterando las formas de gobernar los negocios, factores tan relevantes como los cambios tecnológicos, el desempleo y el deterioro del medio ambiente, obligan a plantearnos los propósitos empresariales y las estrategias para acomodar los objetivos legítimos de maximizar beneficios con la sostenibilidad del planeta y el cuidado del entorno más próximo.

No somos ajenos a esta nueva realidad y como formas de buen hacer llevamos años preparándonos para abordar estas cuestiones. Sin perder de vista la rentabilidad y el beneficio, que es lo que soporta a la empresa, opino que hay que apostar, a largo plazo, por un futuro sostenible que permita disfrutar a las generaciones futuras de las mismas oportunidades que nosotros.

En este documento se recogen los avances realizados durante 2020 en las materias que cubren los Diez Principios y se detallan los progresos llevados a cabo desde la adhesión de la empresa al Pacto Mundial.

En este tiempo, y como actuación incorporada en nuestro Plan Estratégico, hemos desarrollado un sistema de gestión de responsabilidad social en la empresa, en el que hemos elaborado un Código de Conducta para que, además de confirmar, de manera expresa, mi compromiso con la sostenibilidad y la responsabilidad social; permita conocer los valores que nos dirigen, sirva para guiar la conducta en las relaciones con la empresa y actuar de manera ética y, promueva la integración y la responsabilidad social en su propia gobernanza.

Por último, aprovecho para expresar nuestro deseo de renovar nuestro compromiso con los Diez Principios del Pacto Mundial con el objetivo de seguir avanzando en su desarrollo en los próximos años.

Atentamente,


HUESA
WATER TECHNOLOGY
PIBO Avenida Valencia, nº 25
41110 Bollullos de la Mitación (Sevilla)
1F B-6 026402 www.jhuesa.com

Fdo. D. Pedro Huesa Jiménez
CEO
Junio 2021

Índice de Contenido

1. DATOS GENERALES DE LA EMPRESA	4
2. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES	5
3. GRUPOS DE INTERÉS	7
4. ANÁLISIS DE RELEVANCIA	8
5. LOS PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL	9
5.1. Principio 1	9
5.2. Principio 2	12
5.3. Principio 3	14
5.4. Principios 4 y 5	16
5.5. Principio 6	19
5.6. Principios 7, 8 y 9	22
5.7. Principio 10	28



1. DATOS GENERALES DE LA EMPRESA

Nombre de la empresa	J. HUESA Y CIA, S.L.
Dirección	PG. PIBO, AV. Valencina nº 25, 41110. Bollullos de la Mitación - Sevilla
Web	www.jhuesa.com
LinkedIn	@J. Huesa Water Technology
Facebook	@JHuesaSL
Director General	Pedro Huesa Jiménez
E-mail de contacto	phj@jhuesa.com
Fecha de adhesión	Febrero 2016
Nº de empleados	51 (plantilla media 2020)
Sector de actividad	Ingeniería de Tratamiento de Aguas
Servicios que presta	Estudio, Diseño, Fabricación, Instalación, Montaje y O&M de plantas de Tratamiento de Agua
Ventas/ingresos (Facturación)	4.519.438,11 €
Países en los que tiene presencia	España (central) pero opera en todo el mundo
Alcance del informe de progreso	El Informe hace referencia a todos los servicios y actividades de la empresa, y en todos los lugares donde opera
Forma de difusión del informe de progreso	Web de la empresa y Red Española del Pacto Mundial
Período cubierto por la información incluida en el informe	Año 2020
Ciclo de presentación del informe	Anual

MISIÓN:

J. Huesa es una empresa de referencia en el sector del tratamiento del agua respecto al diseño, producción, ejecución y servicio postventa de todos los productos y servicios asociados al ciclo integral del agua, con un respeto absoluto por el cumplimiento de la legislación y las buenas prácticas profesionales. Todo esto con una atención continua de las expectativas de clientes, empleados, proveedores y colaboradores; la prevención de la contaminación y la protección del medio ambiente.

VISIÓN:

J. Huesa desea contribuir al desarrollo sostenible del planeta, especialmente en el mundo del agua posicionándonos como proveedor único de nuestros clientes, a nivel nacional e internacional. Nuestro objetivo es aportar valor añadido a sus procesos y cubrir todas sus necesidades en lo relativo al Ciclo Integral del Agua; consolidar lo conseguido hasta ahora y mejorar la gobernanza de nuestra compañía. Y, continuar atendiendo las expectativas de las demás partes interesadas en nuestra actividad: sociedad, administración, empleados, proveedores y colaboradores.

Esto es posible gracias al conocimiento y desarrollo de las tecnologías más importantes y del dominio de las necesidades específicas de cada sector de actuación y, a la amplia gama de productos y servicios con los que contamos, entre los que cabe destacar:

- Diseño, fabricación a medida, instalación, puesta en marcha, mantenimiento y explotación de equipos de tratamientos de aguas de proceso industrial, de potabilización, residual y de reutilización
- Mejora del rendimiento y la calidad de las instalaciones de tratamiento de agua
- Reducción de los costes de explotación
- Incremento de la vida útil de las instalaciones de tratamiento de agua
- Servicios personalizados: Auditorías de plantas, control analítico, suministro de productos químicos y gestión de residuos, entre otros.

Los **VALORES** de nuestra compañía se recogen en el Código de Conducta, que es de carácter público al estar colgado en la web de la compañía.

J. Huesa valora como factores más deseables del comportamiento y conducta de los empleados la responsabilidad, eficiencia, honestidad, integridad, lealtad, sinceridad y transparencia; el empleado debe actuar bajo esas premisas y conforme a los intereses de la empresa y los términos del presente Código, especialmente debe:

- Actuar de manera ética aceptable; manteniendo relaciones con los clientes, proveedores y administración que excluyan prácticas de corrupción, extorsión y soborno que condicionen o comprometan la objetividad e independencia de las partes. Además, debe respetar los derechos de propiedad industrial e intelectual de proveedores y competidores y, abstenerse de desarrollar prácticas de competencia desleal (incluidos el espionaje industrial, acuerdo de precios y reparto del mercado).

- Mantener con la administración y organismos reguladores una relación de transparencia y colaboración.
- Sustraerse de cualquier injerencia ilegítima en el ámbito político; y si se decide la participación establecer de manera clara y transparente cómo y en qué va a consistir.
- Respetar la legalidad vigente.
- Tener en cuenta que las implicaciones sean lo más deseable para la sociedad y la empresa.
- Asumir la responsabilidad sobre sus acciones.

Del mismo modo, aprecia de los empleados; la laboriosidad, adaptabilidad, autocontrol, flexibilidad y una actitud pro-activa para aportar sugerencias de mejora continua.

3. GRUPOS DE INTERÉS

En la presente memoria queremos recoger las principales actuaciones y el progreso de la empresa en materia de responsabilidad social en relación con cada uno de nuestros grupos de interés.

La propiedad de **J. Huesa** recae en un solo socio al tratarse de una Sociedad Limitada Unipersonal aunque dispone de un Comité de Dirección que dirige la empresa. La dirección de la empresa trata entre otros asuntos:

- El Plan Estratégico 2020-23.
- Las Políticas, Programas/Objetivos de la empresa.
- El Código de Conducta.
- Las oportunidades de mejora continua del Sistema de Responsabilidad Social.
- La información que ha de facilitarse a los grupos de interés, entre otros, este Informe de Progreso.

La voluntad de tener en cuenta las cuestiones de responsabilidad social en la toma de decisiones y la gobernanza de la empresa se abordan a través del Sistema de Gestión de Responsabilidad Social en la empresa, integrado con otros dos sistemas Calidad y Medio Ambiente.

Se mantiene la identificación y la priorización de los grupos de interés que se realizó para la implantación del sistema, con objeto de hacer más eficaces nuestros esfuerzos en materia de responsabilidad social.

La priorización se realiza teniendo en cuenta el impacto de grupo en nuestros objetivos y resultados económicos, sociales y medio ambientales. Dando como resultado los siguientes:

+ AÑOS



Durante el periodo no se identifican nuevos grupos de interés, se mantienen los mismos que en el periodo anterior.

4. ANÁLISIS DE RELEVANCIA

Aunque nuestros esfuerzos en materia de Responsabilidad Social van encaminados a la mejora de todos los asuntos que inciden en el conjunto de nuestros grupos de interés es también cierto que, para hacerlos más eficaces, y considerando nuestras posibilidades, pretendemos centrarlos en aquellos que son más significativos para la empresa y para nuestros grupos de interés.

No se identifican nuevos asuntos externos e internos pertinentes (asuntos emergentes) para lograr el propósito de la empresa en materia de RS, se mantienen los mismos que en el periodo anterior.

Asimismo, durante este año, se han realizado dos evaluaciones (una en julio y otra en diciembre) en coherencia con la periodificación que se quiere realizar. En esta última evaluación se han aplicado los ajustes pertinentes, en función de los resultados obtenidos en la auditoría interna, al estudio de materialidad inicial y, adicionalmente para este año: los resultados del análisis de indicadores y de requisitos legales.

GRUPO DE INTERÉS	ASUNTO	RELEVANCIA INTERNA	AJUSTE 2020	RELEVANCIA INTERNA AJUSTADA	RELEVANCIA GRUPO	VALOR (Vi)	PORCENTAJE (%)
Propietario	Gestión eficaz y eficiente	2,50	1,1	2,75	2,50	5,3	2,54%
Propietario	Gobierno de la empresa	2,50	1,1	2,75	2,50	5,3	2,54%
Empleados	Formación, empleabilidad y carrera profesional	2,25	1	2,25	2,41	4,7	2,25%
Empleados	Salud y seguridad	2,50	1	2,50	2,26	4,8	2,30%
Proveedores (Bienes)	Honestidad	2,33	1,10	2,57	1,99	4,6	2,20%
Proveedores (Bienes)	Fomento de los principios de RS en la cadena de suministro	2,33	1,10	2,57	1,98	4,5	2,20%
Acreedores	Honestidad	2,50	1,10	2,75	1,97	4,7	2,28%
COMPETENCIA	Derechos de propiedad	2,50	1,00	2,50	2,23	4,7	2,29%
COMPETENCIA	Competencia desleal	2,50	1,00	2,50	2,22	4,7	2,28%

Como corresponde a cada uno de ellos (agrupado si procede) se le va a abrir el consiguiente Programa/objetivo Responsabilidad Social Ambiental para 2021 (a configurar con los responsables implicados); en todo caso, el Programa/objetivo podrá ir asociado a un Plan de Acción determinado en el Plan Estratégico elaborado para el periodo 2020-23 y podrá contener acciones de mejora identificadas.

A continuación, hasta un nuevo estudio de materialidad previsto para 2021, se revisa el análisis del contexto de la organización y las necesidades y expectativas de los grupos de interés de 2018 que tomaron como base los resultados del estudio de materialidad que se realizó en 2018 para determinar los asuntos internos y externos que son pertinentes en relación con los 10 Principios del Pacto Mundial de la ONU.

5. LOS PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL

A continuación, se describe por cada principio o grupo de principio afines los siguientes aspectos:

- La correspondencia con el sistema de gestión que hemos implantado;
- El diagnóstico obtenido en función del estudio de materialidad inicial;
- Las políticas que mantenemos en referencia a ellos;
- Las acciones que hemos emprendido en el periodo y las que pretendemos realizar en el siguiente;
- La medición de los resultados, generalmente a través de indicadores.

No podemos olvidar que este año 2020 ha estado marcado por una pandemia mundial que ha hecho que la empresa se haya visto involucrada en un proceso de adaptación continua a la legislación aplicable en cada momento del estado de alarma, con la finalidad última de salvaguardar a los principales grupos de relevancia: empleados, clientes y proveedores fundamentalmente.

Obviamente esto ha supuesto un cambio en las prioridades de la organización que ha buscado la protección sanitaria de todos los recursos de su empresa y la preservación de su negocio, que ha visto mermada su facturación en un 20 % respecto al año anterior.

5.1. Principio 1

“Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia”

Correspondencia con los asuntos de nuestro Sistema de Responsabilidad Social:

- a) No discriminación.
- b) Derecho a la intimidad.

- c) Entornos accesibles.
- d) Respeto a la dignidad del trabajador.

Diagnóstico:

Tanto la dirección como los empleados consideran estas cuestiones muy relevantes y que se están abordando correctamente.

Los empleados esperan que:

- a) No se den situaciones de discriminación de ningún tipo.
- b) Se vele por su intimidad y se protejan sus datos personales, especialmente los más sensibles.
- c) Contar con unos entornos accesibles, unas instalaciones adecuadas para facilitar las visitas y acceso a nuestras instalaciones a personal discapacitado.
- d) Se trabaje en un ambiente adecuado en el que no se den situaciones de acoso, abuso de poder, o no reconocimiento.

Políticas:

- 1) Política Integrada (Calidad, Medio Ambiente y Responsabilidad Social).
- 2) Manual Integrado de Gestión (Calidad, Medio Ambiente y Responsabilidad Social).
- 3) Código de Conducta, que incluye el compromiso y actuación con estos asuntos.

Acciones emprendidas en el último periodo/planificadas para el próximo:

Desde que se envió la última COP (junio 2020), hemos atravesado una situación de pandemia de la que parece que estamos saliendo y que ha condicionado en gran medida el gobierno de la empresa y, por ende, todos los asuntos asociados a la RSC. Es cierto que, durante este periodo se ha superado la primera auditoría de recertificación del sistema de RSC sin ninguna no conformidad por parte del organismo auditor.

Durante este periodo se han realizado:

Objetivos y programas asociados (emprendidos)

Objetivo de RS 01_01 Mejorar las condiciones de seguridad y salud sistematizando tareas y actividades relacionadas con requisitos de un Sistema de Seguridad y salud en el trabajo (ISO 45001): la situación originada por el Covid ha condicionado el desarrollo del plan; nos ha llevado a centrarnos en este periodo en la formación en PRL de gran parte del personal (generalmente adicional a lo requerido por la legislación); formación sobre primeros auxilios, seguridad en el puesto

de trabajo, operador del puente grúa, trabajos en espacios confinados, trabajos en altura; asimismo, se realizó una charla sobre los accidentes del 2019 a todo el personal.

Se entiende el Objetivo cumplido dado que el Informe de Accidentabilidad de 2020 es mejor que el de 2019.

Y entre otras, las siguientes actividades:

- a) Gestionar el buzón ético para el tratamiento de denuncias ante posibles incumplimientos del código por alguna de las partes.
- b) Identificar y analizar el cumplimiento de la legislación que pudiera estar relacionada con estos asuntos y actuar en consecuencia.

Objetivos y programas asociados (planificados):

Objetivo de RS 03: Mejorar las condiciones de seguridad y salud sistematizando tareas y actividades relacionadas con requisitos de un Sistema de Seguridad y salud en el trabajo (ISO 45001).

Objetivo de RS 07: Elaborar un Plan de Igualdad y registrarlo, que incluya auditorías retributivas y asegure la igualdad retributiva en la empresa.

Mejoras asociadas (planificadas):

20_024 Priorizar las reuniones de departamento en las que se trasladen impresiones sobre el cumplimiento del código de conducta.

20_025 Actualizar la política de protección de datos de la web

20_028 Realizar un nuevo estudio de materialidad para las partes interesadas (similar al de 2018).

20_029 Retomar las charlas de sensibilización al personal sobre asuntos de responsabilidad social.

Otras actividades (planificadas):

- a. Continuar con las charlas de concienciación a los empleados.
- b. Controlar (auditar) el cumplimiento del código de conducta.
- c. Asegurar el cumplimiento de la legislación aplicable.
- d. Resolver de manera apropiada las posibles denuncias del código.

Medición de resultados

Se miden los resultados a través de los siguientes indicadores:

1. Nivel de desempeño del código de conducta; el nivel de desempeño del sistema obtenido a través de las auditorías internas ha sido en el año 2020 del 93,93 %.
2. Número de denuncias por este asunto; no han existido denuncias por este asunto.

5.2. Principio 2

“Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos”

Correspondencia con los asuntos de nuestros Sistema de responsabilidad social:

- a) Fomento de los principios de responsabilidad social en la cadena de suministro

Diagnóstico:

Tanto la dirección como los proveedores y clientes consideran esta cuestión relevante y que se debería abordar más intensamente.

La propiedad, los proveedores y clientes esperan que:

- a) Se valore la actuación de los proveedores respecto a la responsabilidad social corporativa, fundamentalmente a la hora de seleccionarlos y contratarlos.
- b) Los proveedores fomenten los principios de responsabilidad social en su cadena de suministro.

Políticas:

- 1) Política Integrada (Calidad, Medio Ambiente y Responsabilidad Social).
- 2) Manual Integrado de Gestión (Calidad, Medio Ambiente y Responsabilidad Social), especifica los criterios de selección, evaluación y re-evaluación de proveedores.
- 3) Código de Conducta.

Acciones emprendidas en el último periodo/planificadas para el próximo:

Se mantiene un Sistema de Gestión de la Responsabilidad Social conforme a la Norma IQNet SR 10 (se supera la 1ª auditoría de recertificación del primer ciclo).

Durante este periodo se han desarrollado:

Objetivos y programas asociados:

PRO RS 02 Fomentar los principios de responsabilidad social en la cadena de suministro. Se considera parcialmente cumplido, ya que, con la situación de pandemia, la reincorporación del

personal de Marketing y su desempeño en la modalidad de teletrabajo, han hecho imposible llevar al día todas sus tareas. La dirección decide prorrogar este Objetivo que vuelve a ser necesario tras el análisis de indicadores de responsabilidad social (en particular, considerar en la evaluación de proveedores sus certificaciones o equivalentes en materia de RS y comunicar al proveedor los requisitos respecto al sistema de RS).

Y entre otras, las siguientes actividades:

- a) Auditar el cumplimiento del Código de Conducta que sirve de guía para tomar decisiones y para mantener un comportamiento ético adecuado, dirigido entre otros a nuestros proveedores.
- b) Comprobar el buzón ético para identificar posibles denuncias de incumplimientos del código por alguna de las partes.
- c) Continuar la difusión de la Política y el Código a los grupos de interés, incluido nuestros proveedores a través de su publicación en la web.
- d) Incluir en el procedimiento PGC Compras los criterios de responsabilidad social para la selección y evaluación de proveedores, se lleva a la práctica.

Objetivos y programas asociados (planificados):

Programa de RS 05: Fomentar los principios de responsabilidad social en la cadena de suministro. Continuación del anterior.

Mejoras asociadas (planificadas):

20_024 Priorizar las reuniones de departamento en las que se trasladen impresiones sobre el cumplimiento del código de conducta.

20_028 Realizar un nuevo estudio de materialidad para las partes interesadas (similar al de 2018).

Medición de resultados

Se miden los resultados a través de los siguientes indicadores:

1. Nivel de desempeño del código de conducta: el nivel de desempeño del sistema obtenido a través de las auditorías internas ha sido en el año 2020 del 93,93 %.
2. Número de denuncias por este asunto: no han existido denuncias por este asunto.
3. ¿Se considera desde Compras la cercanía del proveedor a la hora de seleccionarlo? Sí, Se está teniendo en cuenta la cercanía del proveedor en las decisiones de compra.

4. Ratio, Proveedores locales / proveedores totales: 50 %. Se considera que el % de proveedores locales (Sevilla y Provincia) en cuanto al número total de proveedores (no al volumen de compras). Ciertamente es que los proveedores de los productos más caros no se encuentran en la provincia e incluso en la comunidad; no obstante, se pretende tener en cuenta este criterio para el periodo siguiente.
5. ¿Considera la empresa las certificaciones en materia de RS del proveedor a la hora de evaluarlo?: Aunque se tiene en cuenta las certificaciones del proveedor en materia de Medio Ambiente o Calidad en las evaluaciones anuales de los proveedores, no se está considerando todavía su desempeño en materia de Responsabilidad Social (este tipo de certificaciones está poco extendida por el momento).
6. ¿Se comunica al proveedor exigencias relativas al cumplimiento de la legislación laboral, la seguridad social y fiscal?: Aunque se está sensibilizando en la medida de nuestras posibilidades a los proveedores acerca de nuestro compromiso con la RS, no se está realizando ninguna exigencia en esta materia. Se tiene previsto revisar el pedido al proveedor para incluir cláusulas nuevas que determinen nuestra relación, entre otras se incluirán exigencias de cumplimiento de legislación en materias de Responsabilidad Social. En todo caso, nuestro Código de Conducta accesible también a proveedores, muestra nuestro compromiso con la responsabilidad social.

5.3. Principio 3

“Las entidades deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva”

Correspondencia con los asuntos de nuestro Sistema de responsabilidad social:

- a) Asociación y negociación

Diagnóstico:

Aunque este derecho está amparado por el convenio colectivo que aplica a la empresa los empleados esperan contar con más medios para canalizar y defender sus intereses dentro de la empresa.

Políticas:

- 1) Política Integrada (Calidad, Medio Ambiente y Responsabilidad Social).
- 2) Manual Integrado de Gestión (Calidad, Medio Ambiente y Responsabilidad Social).
- 3) Código de Conducta, que incluye el compromiso y actuación con dicho asunto.

Acciones emprendidas en el último periodo/planificadas para el próximo:

Se mantiene un Sistema de Gestión de la Responsabilidad Social conforme a la Norma IQNet SR 10 (se supera la 1ª auditoría de recertificación del primer ciclo). Durante este periodo no se han marcado objetivos ni programas asociados.

Y entre otras, se plantean, las siguientes actividades:

- a) Auditar el cumplimiento del Código de Conducta que sirve de guía para tomar decisiones y para mantener un comportamiento ético adecuado con respecto a este asunto.
- b) Comprobar que en el buzón ético posibles denuncias de incumplimientos del código por alguna de las partes.
- c) Analizar el cumplimiento de la legislación que pudiera estar relacionada con este asunto y actuar en consecuencia.

Mejoras asociadas (planificadas):

20_024 Priorizar las reuniones de departamento en las que se trasladen impresiones sobre el cumplimiento del código de conducta.

20_028 Realizar un nuevo estudio de materialidad para las partes interesadas (similar al de 2018).

Otras actividades(planificadas):

- a. Continuar canalizando a través de los responsables de departamento, las demandas y sugerencias de mejora en los intereses de los empleados e incorporar sus puntos de vista en la gestión empresarial.
- b. Asegurar el cumplimiento de la legislación aplicable.
- c. Resolver de manera apropiada las posibles denuncias del código.

Medición de resultados

Se miden los resultados a través de los siguientes indicadores:

- 1. Nivel de desempeño del código de conducta: el nivel de desempeño del sistema obtenido a través de las auditorías internas ha sido en el año 2020 del 93,93 %.
- 2. Número de denuncias por este asunto: no han existido denuncias por este asunto.
- 3. ¿Se han analizado y/o gestionado los intereses adicionales de los empleados por los nuevos canales abiertos?: Se está manteniendo un contacto más continuo y directo con los empleados para conocer sus demandas y necesidades.
- 4. ¿Existen programas para estimular y reconocer las sugerencias de los trabajadores para la mejora de los procesos internos, específicamente en cuanto a la organización del trabajo en el

desempeño del trabajo?: Hasta el momento se ha realizado de manera informal, solicitándose a los empleados durante los contactos y reuniones habituales. Además, se ha incluido como actividad en el Plan de Acción “Comunicación Interna” de la Planificación Estratégica 2020-2023. Asimismo, se ha incluido un sistema para conducirlos a través de las reuniones para la Planificación/Control de cambios y mejoras en los departamentos.

5.4. Principios 4 y 5

“Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción”

“Las organizaciones deben apoyar la erradicación del trabajo infantil”

Correspondencia con los asuntos de nuestro Sistema de responsabilidad social:

- a) Trabajo forzoso e infantil

Diagnóstico:

Todos los grupos de interés consideran esta cuestión relevante y que la estamos abordando de manera satisfactoria, en nuestro sector no tiene especial incidencia este asunto, ampliamos su aplicación al asunto de las horas extras de los empleados.

Todos los grupos esperan que:

- a) Los empleados propios y los empleados en la cadena de suministro trabajen en horarios habituales de trabajo establecidos por la legislación aplicables y de acuerdo con las normas internacionales.
- b) No se emplee trabajo infantil de ninguna manera en toda la cadena de suministro.
- c) Particularmente, los empleados esperan que se utilicen las horas extras de manera racional y justificada.

Políticas:

- 1) Política Integrada (Calidad, Medio Ambiente y Responsabilidad Social).
- 2) Manual Integrado de Gestión (Calidad, Medio Ambiente y Responsabilidad Social).
- 3) Código de Conducta, que incluye el compromiso y actuación con dicho asunto.

Acciones emprendidas en el último periodo/planificadas para el próximo:

Se mantiene un Sistema de Gestión de la Responsabilidad Social conforme a la Norma IQNet SR 10 (se supera la 1ª auditoría de recertificación del primer ciclo).

Durante este periodo se han desarrollado:

Objetivos y programas asociados:

Programa de RS 02 Fomentar los principios de responsabilidad social en la cadena de suministro. Se considera parcialmente cumplido, ya que, con la situación de pandemia, la reincorporación del personal de Marketing y su desempeño en la modalidad de teletrabajo, han hecho imposible llevar al día todas sus tareas. La dirección decide prorrogar este Objetivo que vuelve a ser necesario tras el análisis de indicadores de responsabilidad social (en particular, considerar en la evaluación de proveedores sus certificaciones o equivalentes en materia de RS y comunicar al proveedor los requisitos respecto al sistema de RS).

Mejoras asociadas:

20_024 Priorizar las reuniones de departamento en las que se trasladen impresiones sobre el cumplimiento del código de conducta.

20_028 Realizar un nuevo estudio de materialidad para las partes interesadas (similar al de 2018).

Otras actividades:

- a) Revisar la Política de Responsabilidad Social que contemple estos principios y sus asuntos asociados.
- b) Auditar el cumplimiento del Código de Conducta que sirve de guía para tomar decisiones y para mantener un comportamiento ético adecuado con respecto a estos asuntos.
- c) Comprobar en el buzón ético las posibles denuncias de incumplimientos del código por alguna de las partes.
- d) Analizar el cumplimiento de la legislación que pudiera estar relacionada con estos asuntos y actuar en consecuencia.
- e) Difundir la Política y el Código a los grupos de interés, a través de charlas a los empleados y su publicación en la web.

Objetivos y programas asociados (planificados):

Programa de RS 05: Fomentar los principios de responsabilidad social en la cadena de suministro. Continuación del anterior.

Otras actividades (planificadas):

1. Continuar con las charlas de concienciación a los empleados.

2. Controlar el cumplimiento del código de conducta.
3. Asegurar el cumplimiento de la legislación aplicable.
4. Resolver de manera apropiada las posibles denuncias del código.
5. Incluir el criterio de trabajo forzoso e infantil en la evaluación del desempeño de los proveedores en materia de responsabilidad social.

Medición de resultados

Se miden los resultados a través de los siguientes indicadores:

1. Nivel de desempeño del código de conducta: el nivel de desempeño del sistema obtenido a través de las auditorías internas ha sido en el año 2020 del 93,93 %.
2. Número de denuncias por este asunto: no han existido denuncias por este asunto.
3. Nivel de desempeño de los proveedores en materia de responsabilidad social, trabajo forzoso e infantil.
4. ¿La empresa cuenta con un sistema de control de las horas trabajadas y lleva a cabo iniciativas para que se realice el trabajo dentro del horario establecido y legal?: Sí, lleva un sistema de control por picaje. Se tendrá en cuenta si se implanta en algún sentido el teletrabajo.
5. ¿Existen programas para estimular y reconocer las sugerencias de los trabajadores para la mejora de los procesos internos, específicamente en cuanto a la organización del trabajo? Hasta el momento se ha realizado de manera informal, solicitándose a los empleados durante los contactos y reuniones habituales. Además, se ha implantado un doble sistema de recogida de esta información, por un lado, el buzón de sugerencias del correo y, por otro, el email habilitado al efecto.
6. ¿Considera la empresa las certificaciones en materia de RS del proveedor a la hora de evaluarlo? Aunque se tiene en cuenta las certificaciones del proveedor en materia de Medio Ambiente o Calidad en las evaluaciones anuales de los proveedores, no se está considerando todavía su desempeño en materia de Responsabilidad Social.
7. ¿Se comunica al proveedor exigencias relativas al cumplimiento de la legislación laboral, la seguridad social y fiscal? Aunque se está sensibilizando en la medida de nuestras posibilidades a los proveedores acerca de nuestro compromiso con la RS, no se está realizando ninguna exigencia en esta materia. Se tiene previsto revisar el pedido al proveedor para incluir cláusulas nuevas que determinen nuestra relación, entre otras se incluirán exigencias de cumplimiento de legislación en materias de Responsabilidad Social.

5.5. Principio 6

“Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación”

Correspondencia con los asuntos de nuestros Sistema de responsabilidad social:

- a) No discriminación.
- b) Formación, empleabilidad y carrera profesional.

Diagnóstico:

Tanto la dirección como los empleados consideran estas cuestiones muy relevantes y que se debe abordar más intensamente, especialmente en los aspectos formativos y de adquisición de competencias.

Los empleados esperan que:

- a) No se den situaciones de discriminación en la contratación, la formación y la promoción interna.
- b) Contar con una formación para su puesto más continua que le permita incrementar sus competencias y poder ascender en la empresa o mejorar su puesto de trabajo

Políticas:

- 1) Política Integrada (Calidad, Medio Ambiente y Responsabilidad Social).
- 2) Manual Integrado de Gestión (Calidad, Medio Ambiente y Responsabilidad Social).
- 3) Código de conducta, que incluye el compromiso y actuación con estos asuntos.

Acciones emprendidas en el último periodo/planificadas para el próximo:

Se mantiene un Sistema de Gestión de la Responsabilidad Social conforme a la Norma IQNet SR 10 (se supera la 1ª auditoría de recertificación del primer ciclo).

Durante este periodo se han realizado:

Objetivos y programas asociados:

Objetivo de RS 05_Mejorar la formación, empleabilidad y carrera profesional.

Se ha trabajado fundamentalmente en la definición más detallada de los puestos de trabajo con el objetivo de que muestren carencias de formación y capacitación de los empleados, también se está muy sensibilizado con el aspecto de los Planes de formación con la intención de que sean lo más

beneficioso posible para trabajador y empleador. No obstante, durante este año 2020 y pese a la situación de pandemia, se han ejecutado acciones de formación de todo tipo y para todos los grupos de empleados, incrementado formación en materia de PRL y en puestos directivos.

El clima laboral continúa siendo adecuado (a pesar del estrés acumulado causado por la situación sanitaria), y se va a intentar medir a través de los responsables y las prácticas que vaya realizando la consultora externa contratada para ello cuando mantenga contactos con los empleados.

Mención especial es la identificación de necesidades legislativas asociadas a los Planes de igualdad y las auditorías retributivas que se están estudiando con vistas a su implantación para el año 2021.

Por otra parte, la empresa considera que se ha mejorado en este sentido, ya que ha recibido el reconocimiento externo que supone el accésit en Formación y Empleo del Premio Pyme del Año 2021 convocado por la Cámara de Comercio de Sevilla y el Banco Santander.

Y entre otras, las siguientes actividades:

- a) Revisar la Política de Responsabilidad Social que contemple este principio y sus asuntos asociados.
- b) Auditar el cumplimiento del Código de Conducta que sirve de guía para tomar decisiones y para mantener un comportamiento ético adecuado con respecto a estos asuntos.
- c) Comprobar en el buzón ético las denuncias por posibles incumplimientos del código por alguna de las partes.
- d) Analizar el cumplimiento de la legislación que pudiera estar relacionada con estos asuntos y actuar en consecuencia.
- e) Difundir la Política y el Código a los grupos de interés, a través de charlas a los empleados y su publicación en la web.
- f) Incluir criterios de empleabilidad en la elaboración de las acciones formativas.

Objetivos y programas asociados (planificados):

Se ha abierto un Programa para la elaboración de un Plan de Igualdad e Igualdad Retributiva.

Por otra parte, se ha iniciado una Política de Reconocimiento del empleado, que apuesta por su reconocimiento, al ser el principal potencial de J. Huesa que le ha permitido y le permite estar donde está. No hay mejor manera de hacerlo que reconocer su trabajo y valor para la empresa. Algunas de las actividades contempladas dentro de este Programa son:

- Celebrar los cumpleaños laborales de los recursos que lleven 5,10,15,20 y 25 años en la compañía. Esta tarea se implantará entre 2020 y 2021.
- Paternidad: regalo de empresa para aquellos recursos que sean padres, mediante la compra de una cesta de productos farmacéuticos.

- Felicitar los cumpleaños de los recursos de la compañía a través de un correo electrónico. Tarea implantada en marzo de 2021. Además, una vez que se instaure la jornada laboral partida, esto irá acompañado de una reducción de la jornada laboral del recurso en ese día para que lo pueda celebrar con la familia su cumpleaños.

Mejoras asociadas (planificadas):

20_024 Priorizar las reuniones de departamento en las que se trasladen impresiones sobre el cumplimiento del código de conducta.

20_028 Realizar un nuevo estudio de materialidad para las partes interesadas (similar al de 2018).

Otras actividades (planificadas):

- a. Continuar con la mejora de la formación, empleabilidad y carrera profesional; que incluya como metas revisar los puestos de trabajo respecto a la carrera profesional y la evaluación de las competencias y utilizar criterios de empleabilidad para determinar las acciones formativas.
- b. Mejorar la evaluación de la formación por parte de los responsables.
- c. Controlar el cumplimiento del código de conducta.
- d. Asegurar el cumplimiento de la legislación aplicable.
- e. Resolver de manera apropiada las posibles denuncias del código.

Medición de resultados

Se miden los resultados a través de los siguientes indicadores:

1. Nivel de desempeño del código de conducta: el nivel de desempeño del sistema obtenido a través de las auditorías internas ha sido en el año 2020 del 93,93 %.
2. Número de denuncias por este asunto: no han existido denuncias por este asunto.
3. ¿Se ha llevado a la práctica un Plan de Formación anual? Sí.
4. Ratio Horas de formación / horas empleados: 0,87% (0,00% en asuntos de responsabilidad social) aunque el valor está dentro de lo esperado se ha impartido menos formación de lo comprometido por la dirección debido a la situación sanitaria.
5. Índice de evaluación de la formación: No se ha calculado el índice queda pendiente de valorar por los distintos responsables.
6. Nº de promociones o reubicaciones internas: durante este año no se ha producido ninguna promoción interna, dentro de los valores esperados.

7. Configuración de la plantilla (género, edad y temporalidad):

GÉNERO	TIPO	%
Hombre	Indefinido	62,70%
	Eventual	21,60%
	<35	32,00%
	>50	10,00%
	Resto	36,00%
Mujer	Indefinido	13,70%
	Eventual	2,00%
	<35	8,00%
	>50	0,00%
	Resto	12,00%

8. Composición de la dirección, comité dirección y responsables (género y edad): compuesto por tres responsables (administración, producción y sistemas) y la gerencia, todos hombres, aunque se pretenden promocionar a los responsables de cada departamento al comité de dirección independientemente del género.

5.6. Principios 7, 8 y 9

“Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente”

“Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental”

“Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente”

Correspondencia con los asuntos de nuestros Sistema de responsabilidad social:

- a) Compromiso.
- b) Inversión en la comunidad y la sociedad.
- c) Prevención de la contaminación y el cambio climático, y uso eficiente de los recursos.
- d) Preservación y restauración de los ecosistemas y de la biodiversidad.

Diagnóstico

La empresa mantiene un Sistema de gestión medioambiental conforme a la Norma ISO 14001 desde el año 2012 que contempla un enfoque preventivo para evitar/mitigar los impactos negativos de nuestras actividades en el medio ambiente.

Todos los grupos de interés consideran los asuntos relacionados con el medioambiente relevantes y aunque lo abordamos de forma satisfactoria siempre existe un margen de mejora continua.

Respecto al compromiso con la sostenibilidad y la inversión en la comunidad con el objeto de contribuir al desarrollo sostenible se considera cada vez más relevante y que se debería abordar con más intensidad, dentro de las posibilidades de la empresa.

Todos los grupos de interés esperan que:

- a) Se ofrezcan productos y servicios respetuosos con el medio ambiente.
- b) Se gestionen de manera conveniente los vertidos y residuos que se generen.
- c) Se gestionen los consumos energéticos y los recursos naturales de manera que se reduzcan las emisiones y la reserva de recursos no renovables.
- d) Que se participe más activamente en las iniciativas que proponga la comunidad respecto a la mejora de la sostenibilidad.

Políticas:

- 1) Política Integrada (Calidad, Medio Ambiente y Responsabilidad Social).
- 2) Manual Integrado de Gestión (Calidad, Medio Ambiente y Responsabilidad Social).
- 3) Código de Conducta, que incluye el compromiso y actuación con estos asuntos.

Acciones emprendidas en el último periodo/planificadas para el próximo:

Se mantiene un Sistema de Gestión Medio Ambiental conforme a la norma ISO 14001:2012 (Entidad de Certificación, SGS, se supera la 1ª auditoria de recertificación del ciclo 5) y un Sistema de Gestión de la Responsabilidad Social conforme a la Norma IQNet SR 10 (se supera la 1ª auditoría de recertificación del primer ciclo).

Durante este periodo se ha desarrollado:

Objetivos y programas asociados:

- a) Revisar la Política de Medio Ambiente y la Política de Responsabilidad Social que contemple estos principios y sus asuntos asociados.

- b) Comprobar el cumplimiento del Sistema de Gestión Ambiental a través de las auditorías de medio ambiente.
- c) Analizar el cumplimiento de la legislación que pudiera estar relacionada con estos asuntos y actuar en consecuencia. A continuación, y en referente con este tema, se muestra un extracto de nuestra Revisión del Sistema:
 - Se han identificado y evaluado los requisitos de la legislación aplicable en dos ocasiones junio y diciembre de 2020. Los resultados dan un grado de cumplimiento general de la legislación total.
 - Se mantienen el mismo contratado con un gestor autorizado para los residuos peligrosos detectados (todos han sido aceptados por el gestor), ha enviado los recipientes debidamente etiquetados, se han colocado en las instalaciones en los lugares adecuados, se ha informado al personal de su uso y se está utilizando.
 - Este año se ha continuado con las recogidas habituales y con el control interno de estas recogidas.
- d) Difundir la Política de Medio Ambiente y el Código, respecto a los asuntos ambientales, a los grupos de interés, a través de charlas a los empleados y su publicación en la web.
- e) Medir los indicadores ambientales y actuar en consecuencia. A continuación, y se muestra un extracto de nuestra Revisión del Sistema en relación con este tema:
 - **Consumo de energía eléctrica por hora trabajada.** Los valores de este indicador han subido respecto a los que teníamos en la anterior nave (baja en el segundo periodo por efecto del covid), es recomendable compararlos con los del periodo siguiente para tener dos periodos continuos en la misma instalación.
 - **Consumo de agua por hora trabajada.** Dentro de los valores de referencia, el segundo periodo baja por efecto de la covid; igual que el anterior es recomendable contar con dos periodos consecutivos en la nueva nave (trabajando en condiciones similares).
 - **Consumo de papel por nivel de facturación (en miles).** Baja de manera drástica, se prioriza el uso de los archivos electrónicos y la limitación de las impresiones.
 - **Consumo de combustible por nivel de facturación (en miles).** Los valores se salen de manera leve del valor de referencia, puede deberse a un ajuste del cálculo (se debe tomar en consideración que el uso del vehículo va más asociado a las actividades de post-venta) y en ese aspecto se están abordando las mejoras de las rutas de los operarios (los valores del anterior periodo habían sido muy bajos).
 - **Residuos peligrosos:**
 - Aerosoles: Fuera del valor de referencia ligeramente. Sube respecto al periodo anterior, pero en el conjunto del año se mantiene igual. No se consigue el objetivo de reducirlo, pero la dirección lo acepta como válido

debido al atenuante de la situación de emergencia que ha condicionado todos estos planes.

- No se producen materiales contaminados con HC's durante este periodo.
 - Envases metálicos contaminados: disminuyen significativamente en el primer periodo para estabilizarse en valores normales el segundo, posiblemente por el efecto de la covid. (menos producción en el primer periodo).
 - Envases de plástico contaminados: prácticamente dejan de generarse.
- **Residuos papel y cartón (en Kg.) por nivel de facturación.** Disminuye el indicador de manera importante respecto al año anterior.
 - **Residuos acero inoxidable (antes chatarra) (en Kg.) por nivel de facturación.** Este indicador disminuye significativamente ya que se ha optado por usar casi nada de hierro y más acero inoxidable que se está reutilizando con mayor profusión; el acero también tiende a la baja anualmente, aunque habrá que observarlo por cuatrimestre (en el último no han existido recogidas).
 - **Vertido de aguas residuales.** Es el mismo indicador que el consumo de agua, su evolución presenta la misma explicación.
 - **Cobre,** este residuo se compara por primera vez este año, también se reduce debido a la mejora en los trabajos eléctricos y a la reutilización de algunos cables.
- f) Realizar un seguimiento de los Programas/Objetivos ambientales para tomar decisiones en caso de desviación. A continuación, se muestra un extracto de nuestra Revisión del Sistema, relacionado con este tema:

Los resultados de los objetivos ambientales se pueden ver en el documento **2020 Objetivos Programa ambiental** de nuestro Sistema de Gestión. Como consideración general se estiman los resultados positivos y cumplidos o con las medidas adecuadas para cumplirlos.

En particular por cada Objetivo/Plan ambiental, comentamos lo siguiente:

OBJ 01. Disminución de residuos envases metálicos contaminados un 2% respecto al periodo anterior. Fuera del valor de referencia (posiblemente por la aceleración de los trabajos tras el confinamiento). Sube respecto al periodo anterior, pero en el conjunto del año se reduce un 20 %. Se consigue el objetivo de reducirlo, la dirección lo acepta como válido pero condicionado por la validez de los resultados debido a la situación de emergencia que ha condicionado todos estos planes.

OBJ 02. Disminución del uso de envases plásticos contaminados en un 2 % respecto al periodo anterior. Dentro del valor de referencia (no se producen residuos). Se consigue el objetivo de reducirlo, la dirección lo acepta como válido pero condicionado por la validez de los resultados debido a la situación de emergencia que ha condicionado todos estos planes.

OBJ 03. Disminución de residuos aerosoles contaminados en un 2 % respecto al periodo anterior. Para el conjunto del año se mantiene igual. No se consigue el objetivo de reducirlo, pero la dirección lo acepta como válido debido al atenuante de la situación de emergencia que ha condicionado todos estos planes.

OBJ 04. Disminución del consumo de combustible (medido considerando el nivel de facturación) un 5 % con respecto al mismo periodo del año anterior. Aunque sube moderadamente (valores similares al consumo del último cuatrimestre anterior) la dirección acepta el resultado como válido y entiende que, aunque no se ha cumplido el objetivo, el año que viene con una situación normal se podrá comparar mejor (además, queda analizar si para el cálculo del consumo se debería considerar la facturación de post-venta solamente).

OBJ 05. Disminución del consumo de energía eléctrica (considerando el nivel facturación) 5% con respecto al mismo periodo del año anterior. Aunque no se ha alcanzado el objetivo, hay que tener en cuenta que este es el primer año en las nuevas instalaciones completo (con mayor consumo de calefacción y climatización, debido a que las dimensiones de esta son más del doble que la anterior). La dirección acepta el resultado como válido y entiende que, aunque no se ha cumplido el objetivo el año que viene con situación normal ya se podrá comparar mejor con el 2º año en las instalaciones

OBJ 06. Disminución del consumo de agua (medido considerando el nivel facturación) 5% con respecto al mismo periodo del año anterior. Estamos ante el primer año completo en las nuevas instalaciones. En valores absolutos el consumo baja un 3 % (sube si considera la facturación, aunque este tipo de consumo depende menos que el resto de la facturación). La dirección acepta el resultado como válido y entiende que, aunque no se ha cumplido el objetivo, el año que viene con situación normal ya se podrá comparar mejor con segundo año en nuevas instalaciones.

- g) Además, se ha continuado con las demás actividades propias del mantenimiento del Sistema de Gestión Ambiental.

Objetivos y programas (planificados):

- a) Se pretenden conseguir los siguientes objetivos y programas que aparecen reflejados en nuestra Revisión del Sistema para el año 2021:
- **OBJ 01.** Disminución del consumo de combustible (medido considerando el nivel facturación) 2% con respecto al mismo periodo del año anterior.

- **OBJ 02.** Disminución del consumo de energía eléctrica (considerando el nivel facturación) 2% con respecto al mismo periodo del año anterior.
 - **OBJ 03.** Disminución del consumo de agua (medido considerando el nivel facturación) 2% con respecto al mismo periodo del año anterior.
- b) Estudiar la posible participación en las iniciativas puestas en marcha por la comunidad en asuntos referentes a la sostenibilidad y protección del medio ambiente.
- c) Controlar el cumplimiento del código de conducta.
- d) Asegurar el cumplimiento de la legislación aplicable.
- e) Resolver de manera apropiada las posibles denuncias del código.

Medición de resultados

Periódicamente se medirán los resultados a través de los siguientes indicadores y otros que se vayan determinado:

1. Nivel de desempeño del Sistema de Gestión Ambiental (medio en auditorías internas): 90% para el año 2020.
2. Nivel de desempeño del código de conducta: el nivel de desempeño del sistema obtenido a través de las auditorías internas ha sido en el año 2020 del 93,93%.
3. Número de denuncias por este asunto: no han existido denuncias por este asunto.
4. Consumo de energía eléctrica / facturación: + 37,83% sobre el periodo anterior.
5. Consumo de agua / facturación: + 11,53% sobre el periodo anterior.
6. Consumo de papel / facturación: -56% sobre el periodo anterior.
7. Consumo de combustible / facturación: +29,61% sobre el periodo anterior.
8. Residuos peligrosos respecto periodo anterior: + 40% sobre periodo anterior.
9. Residuos papel y cartón / facturación: -70% sobre el periodo anterior.
10. Residuos chatarra / facturación: -41,76% sobre el periodo anterior.
11. ¿Se ha participado en alguna iniciativa para la promoción de la sostenibilidad y la responsabilidad ambiental? No de forma activa o significativa.

Mejoras asociadas (planificadas):

20_024 Priorizar las reuniones de departamento en las que se trasladen impresiones sobre el cumplimiento del código de conducta.

20_028 Realizar un nuevo estudio de materialidad para las partes interesadas (similar al de 2018).

5.7. Principio 10

“Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno”

Correspondencia con los asuntos de nuestros Sistema de responsabilidad social:

- a) Honestidad
- b) Derechos de propiedad
- c) Competencia desleal

Diagnóstico:

Tanto la propiedad como los proveedores y la competencia, por un lado; así como el gobierno y las administraciones públicas, por otro, consideran estos asuntos de gran importancia y existe extensa legislación aplicable al respecto. No se ha recibido ninguna denuncia ni sanción por su incumplimiento, pero se considera que se debe abordar con más intensidad.

Los grupos afectados esperan que:

- a) Se actúe con honestidad sin incurrir en prácticas delictivas relacionadas con el soborno, la extorsión, la corrupción y el abuso de poder cumpliendo en todo momento con la legislación aplicable.
- b) Se respeten los derechos de propiedad al ser una actividad muy implicada en el I+D+i.

Políticas:

- 1) Política Integrada (Calidad, Medio Ambiente y Responsabilidad Social).
- 2) Manual Integrado de Gestión (Calidad, Medio Ambiente y Responsabilidad Social).
- 3) Código de Conducta, que incluye el compromiso y actuación con estos asuntos.

Acciones emprendidas en el último periodo/planificadas para el próximo:

Se mantiene un Sistema de Gestión de la Responsabilidad Social conforme a la Norma IQNet SR 10 (se supera la 1ª auditoría de recertificación del primer ciclo).

Durante este periodo se ha realizado:

Objetivos y programas asociados:

Programa de RS 01_Sensibilizar sobre prácticas ilícitas (honestidad y competencia desleal): El Plan de comunicación completo está pendiente de elaborar, aunque sí se han planificado algunas acciones relativas al SGI. Se entiende cumplido el programa por cuanto esas acciones se van a poner en marcha en 2021.

Mejoras asociadas:

20_022 Determinar el cuadrante de comunicaciones y revisar el procedimiento PGI01 Comunicación interna (para añadir el aspecto de la comunicación externa) y ejecutarlo.

20_024 Priorizar las reuniones de departamento en las que se trasladen impresiones sobre el cumplimiento del código de conducta.

20_028 Realizar un nuevo estudio de materialidad para las partes interesadas (similar al de 2018).

Y entre otras, las siguientes actividades:

- a) Revisar la Política de Responsabilidad Social que contemple este principio y sus asuntos asociados.
- b) Auditar el Código de Conducta que sirve de guía para tomar decisiones y para mantener un comportamiento ético adecuado con respecto a estos asuntos.
- c) Comprobar el buzón ético para identificar posibles incumplimientos del código por alguna de las partes.
- d) Analizar el cumplimiento de la legislación que pudiera estar relacionada con estos asuntos y actuar en consecuencia.
- e) Difundir la Política y el Código a los grupos de interés, a través de charlas a los empleados y su publicación en la web.

Objetivos y programas asociados (planificados):

Programa de RS 04: Sensibilizar sobre prácticas ilícitas (honestidad, derechos de propiedad y competencia desleal). Vinculado al Plan de Acción “Comunicación Interna”.

Otras actividades (planificadas):

- a. Controlar el cumplimiento del código de conducta.

- b. Asegurar el cumplimiento de la legislación aplicable.
- c. Resolver de manera apropiada las posibles denuncias del código.
- d. Incluir el tratamiento de recomendaciones y orientaciones en el PGA 02 Id. Ev. y acceso requisitos legales.

Medición de resultados

Periódicamente se medirán los resultados a través de los siguientes indicadores y otros que se vayan determinado:

1. Nivel de desempeño del código de conducta: el nivel de desempeño del sistema obtenido a través de las auditorías internas ha sido en el año 2020 del 93%.
2. Número de denuncias por este asunto: no han existido denuncias por este asunto.



- 💧 TRATAMIENTO DE AGUAS DE PROCESOS INDUSTRIALES (PTA)
- 💧 TRATAMIENTO DE AGUAS RESIDUALES INDUSTRIALES (PTE)
- 💧 PLANTAS DE POTABILIZACIÓN DE AGUAS (ETAP)
- 💧 TRATAMIENTO DE AGUAS RESIDUALES URBANAS (EDAR)
- 💧 REUTILIZACIÓN DE AGUAS (ERA)
- 💧 INGENIERÍA Y PROYECTOS LLAVE EN MANO
- 💧 DISEÑO Y FABRICACIÓN DE EQUIPOS
- 💧 ASISTENCIA TÉCNICA Y AUDITORÍAS
- 💧 MANTENIMIENTO Y EXPLOTACIÓN