

COMUNICACIÓN DE PROGRESO (COP)

Período cubierto de nuestra Comunicación de progreso (COP)

De: Octubre del 2019 A: Octubre del 2020

1. DECLARACIÓN DEL DIRECTOR GENERAL QUE EXPRESE SU APOYO CONTINUO (PROPIETARIO O PRESIDENTE EN EL CASO DE EMPRESAS PEQUEÑAS)

Utilice el recuadro que aparece a continuación para incluir la declaración de respaldo continuo firmada por el director ejecutivo de su empresa.

Carta CEO

01/07/2021

A nuestras partes interesadas:

Me complace confirmar que Abora Solar reafirma su respaldo a los Diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en las áreas de los derechos humanos, el trabajo, el medioambiente y la anticorrupción.

En esta Comunicación de progreso anual, describimos nuestras acciones para mejorar continuamente la integración del Pacto Mundial y sus principios a nuestra estrategia de negocios, cultura y operaciones diarias. También nos comprometemos a compartir esta información con nuestras partes interesadas a través de nuestros principales canales de comunicación.

Atentamente,

Alejandro Del Amo Sancho

CEO Abora Solar

2. DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS

Derechos humanos

Utilice el recuadro que aparece a continuación para describir las medidas que ha tomado su empresa en el área de los derechos humanos. Los ejemplos incluyen:

Abora se compromete y garantiza a todos sus trabajadores unas instalaciones de trabajo seguras, adecuadas e higiénicas para el desempeño de la actividad en los diferentes departamentos.

En Abora hemos apostado por desarrollar y fabricar nuestros productos en España, y no en otros países más ventajosos fiscalmente y económicamente, a costa de salarios denigrantes, explotación infantil y sin ningún tipo de control por parte del gobierno de este tipo de países. De esta manera además, contribuimos al desarrollo local.

Normas Laborales

Utilice el recuadro que aparece a continuación para describir las medidas que ha tomado su empresa en el área del trabajo. Los ejemplos incluyen:

Todos los trabajadores de Abora están cobrando muy por encima del salario mínimo interprofesional.

Incluso a los trabajadores en calidad de becarios, se les paga (sin obligatoriedad de hacerlo) por encima del salario mínimo interprofesional.

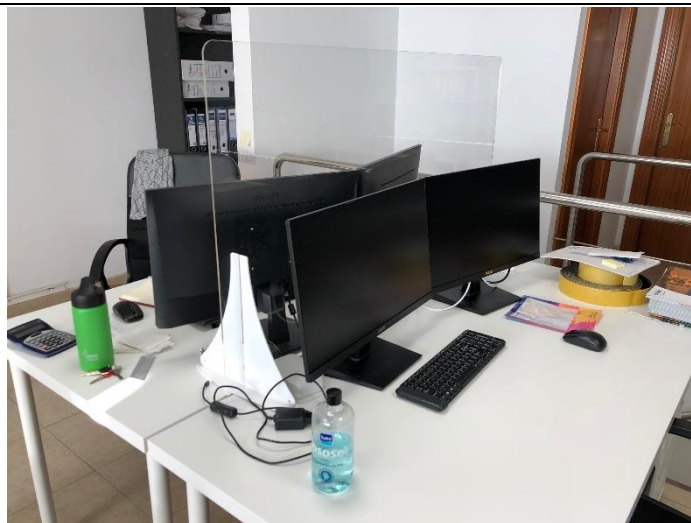
Disponemos de una igualdad de género efectiva, ya que actualmente el equipo directivo está formado por 7 personas, y 3 de ellas son mujeres. (42%). Además durante el 2020 se ha incrementado el equipo, siendo un 50% hombres y un 50% mujeres.

Respecto a la conciliación, Abora siempre escucha a sus trabajadores, y se adecua a sus circunstancias personales, mediante cambio de horarios, teletrabajo siempre que sea posible, u otras acciones.

Todos los trabajadores tienen la posibilidad de una formación continua, ya sea formación interna realizada por Abora, o formación externa. Actualmente se realizan clases de inglés a los trabajadores (una hora y media a la semana), y en breves también comenzaremos con las clases de francés. Alguno nos ha solicitado realizar masters o postgrados externamente, y se le han modificado los horarios para su conciliación.

Respecto a las medidas COVID, también se ha dotado a todo el equipo que puede realizar teletrabajo (todos menos el equipo de fabricación). Para estar preparados para cualquier situación, en la que no se pueda ir a trabajar a la oficina.

Respecto a la oficina, se han implementado las medidas correspondientes en la empresa para combatir el COVID. (Mamparas, termómetro, geles, mascarillas y más espacio entre mesas).



Se ha redactado y entregado un manual del empleado a toda la empresa, para que todo el mundo tenga toda la información respecto al funcionamiento de la empresa. Y así no existan dudas sobre procedimientos e información relevante para el trabajador.

Medioambiente

Utilice el recuadro que aparece a continuación para describir las medidas que ha tomado su empresa en el área del medioambiente. Los ejemplos incluyen:

Disponemos de una política de reciclaje para que en la medida de lo posible, todos nuestros residuos sean reciclados. Además del reciclaje habitual de papel/cartón, vidrio y plásticos. Se han establecido otras medidas como:

- Disponemos de cafetera de capsulas para las visitas. Estas capsulas, se llevan a un punto de reciclaje de las mismas.
- Para los trabajadores, se dispone de una cafetera tradicional de café, con la que el único residuo es el café.

- Cada uno del equipo, tiene su taza, disminuyendo al máximo el uso de vasos de un único uso.

Este año hemos realizado un informe de ciclo de vida de nuestros productos, el cual se ha certificado por un auditor externo (CIRCE), y nos permite obtener la Declaración de Producto Medioambiental, según ISO 14025.

Se ha contratado el suministro eléctrico con una comercializadora que suministra energía certificada procedente de energías renovables. Respecto al consumo de agua, es residual, ya que no es necesario en nuestro sistema de fabricación, por lo tanto, es únicamente el agua de consumo en lavabos.

Por puesto, nuestro compromiso con la reducción de CO₂, es innegable, ya que gracias a nuestros productos (paneles solares), conseguimos que nuestros clientes reduzcan sus emisiones de CO₂, evitando toneladas de CO₂ cada año.

Anticorrupción

Utilice el recuadro que aparece a continuación para describir las medidas que ha tomado su empresa en el área de anticorrupción. Los ejemplos incluyen:

Todos los componentes que compramos para nuestra fabricación, son de origen nacional o Europeo, garantizando que cumplen todos los certificado nacionales y/o Europeos. Preferimos empresas europeas y de confianza, aunque los costes sean mayores. Y demás las hemos visitado y tenemos una relación estrecha entre cliente y proveedor.

Cuando se realiza un contrato con un proveedor o instalador de nuestros productos, se mencionan las palabras de “anticorrupción” y “comportamiento ético”. Y nos aseguramos “en la medida de lo posible”, que cumplen con políticas de integridad y transparencia.

Todo procedimiento interno de Abora así como todos sus actos tanto internos como externos, están respaldadas con un compromiso de anticorrupción total.

3. MEDICIÓN DE LOS RESULTADOS

En el recuadro que aparece a continuación, incluya los indicadores más relevantes para medir los resultados. Los ejemplos incluyen:

Datos demográficos:

- Nº trabajadores: 22 trabajadores (8 Mujeres y 16 Hombres).
- Dirección está compuesto por 7 miembros (3 mujeres y 4 Hombres).
- Origen: 3 Franceses, 1 Senegalés y 18 Españoles.

En el último año, el total de días de baja por enfermedades fueron de 13 días del total de los trabajadores (22). Lo que supone una tasa de absentismo por enfermedad del 0,59%.



No ha habido enfermedades importantes ni lesiones. Todo han sido gripes, virus estomacales, etc. Y tampoco hemos tenido ningún caso confirmado de COVID, desde el inicio de la pandemia.

Estamos entorno al 85-90% de reciclado de nuestros residuos. Siendo nuestro objetivo acercarnos al 100%.