



# INFORME DE PROGRESO DGH N°1

DGH robótica, automatización y  
mantenimiento industrial, S.A.  
[www.grupodgh.es](http://www.grupodgh.es)

BOECILLO – VALLADOLID (ESPAÑA)  
9 de agosto de 2021



# CONTENIDO

<b>DECLARACIÓN DE COMPROMISO Y APOYO PERMANENTE.....</b>	<b>4</b>
<b>1. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>6</b>
<b>2. ALCANCE DEL PRESENTE INFORME .....</b>	<b>6</b>
<b>3. INFORMACIÓN GENERAL DE LA EMPRESA.....</b>	<b>7</b>
<b>3.1. ACTIVIDAD .....</b>	<b>7</b>
<b>3.2. SECTORES Y MERCADOS GEOGRÁFICOS .....</b>	<b>7</b>
<b>4. HISTORIA Y EVOLUCIÓN .....</b>	<b>8</b>
<b>5. NUESTRA FILOSOFÍA .....</b>	<b>10</b>
<b>5.1. MISIÓN.....</b>	<b>10</b>
<b>5.2. VISIÓN.....</b>	<b>11</b>
<b>5.3. VALORES .....</b>	<b>11</b>
<b>5.4. PRINCIPIOS .....</b>	<b>12</b>
<b>6. CÓDIGO DE CONDUCTA .....</b>	<b>12</b>
<b>7. SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN .....</b>	<b>13</b>
<b>8. ESTRUCTURA DE GOBIERNO DE LA ORGANIZACIÓN .....</b>	<b>13</b>
<b>9. PERTENENCIA A ORGANIZACIONES .....</b>	<b>14</b>
<b>10. COLABORACIÓN CON ORGANIZACIONES.....</b>	<b>14</b>
<b>11. DERECHOS HUMANOS.....</b>	<b>16</b>
<b>11.1. EVALUACIÓN, POLÍTICA Y OBJETIVOS.....</b>	<b>16</b>
11.1.1. CÓDIGO DE CONDUCTA .....	16
11.1.2. POLÍTICA DE COMPRAS RESPONSABLES .....	18
<b>11.2. IMPLEMENTACIÓN .....</b>	<b>18</b>
11.2.1. Clientes:.....	18
11.2.2. Sociedad:.....	19
11.2.3. Empleados:.....	19
11.2.4. Proveedores y aliados: .....	20
<b>11.3. MEDICIÓN DE RESULTADOS .....</b>	<b>20</b>
<b>12. NORMAS LABORALES .....</b>	<b>26</b>
<b>12.1. EVALUACIÓN, POLÍTICA Y OBJETIVOS.....</b>	<b>26</b>
12.1.1. CÓDIGO DE CONDUCTA .....	26
12.1.2. POLÍTICA DE COMPRAS RESPONSABLES .....	29
12.1.3. POLÍTICA DE CONDICIONES LABORALES .....	29
12.1.4. POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL .....	30
<b>12.2. IMPLEMENTACIÓN .....</b>	<b>30</b>
12.2.1. Clientes:.....	30
12.2.2. Sociedad:.....	31

12.2.3.	Empleados:.....	31
12.2.4.	Proveedores y aliados: .....	32
<b>12.3.</b>	<b>MEDICIÓN DE RESULTADOS .....</b>	<b>33</b>
12.3.1.	DEMOGRAFÍA DE LA EMPRESA .....	33
12.3.2.	RESULTADOS .....	34
<b>13.</b>	<b>MEDIO AMBIENTE.....</b>	<b>39</b>
<b>13.1.</b>	<b>EVALUACIÓN, POLÍTICA Y OBJETIVOS.....</b>	<b>39</b>
13.1.1.	CÓDIGO DE CONDUCTA .....	39
13.1.2.	POLÍTICA DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN .....	40
13.1.3.	POLÍTICA DE COMPRAS RESPONSABLES .....	41
<b>13.2.</b>	<b>IMPLEMENTACIÓN .....</b>	<b>42</b>
13.2.1.	CERTIFICACIÓN ISO 1401.....	42
13.2.2.	OTRAS ACCIONES .....	43
<b>13.3.</b>	<b>MEDICIÓN DE RESULTADOS .....</b>	<b>44</b>
<b>14.</b>	<b>LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN .....</b>	<b>48</b>
<b>14.1.</b>	<b>EVALUACIÓN, POLÍTICA Y OBJETIVOS.....</b>	<b>48</b>
14.1.1.	CÓDIGO DE CONDUCTA .....	48
<b>14.2.</b>	<b>IMPLEMENTACIÓN .....</b>	<b>51</b>
14.2.1.	CÓDIGO DE CONDUCTA .....	51
14.2.2.	FOROS DE COMPROMISO RSE.....	51
<b>14.3.</b>	<b>MEDICIÓN DE RESULTADOS .....</b>	<b>52</b>
<b>15.</b>	<b>ACCIONES DE AVANCE EN LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE #ODS.....</b>	<b>55</b>
<b>15.1.</b>	<b>OPORTUNIDADES Y RESPONSABILIDADES DE #ODS EN NUESTRO NEGOCIO .....</b>	<b>55</b>
15.1.1.	OPORTUNIDADES GENERALES .....	55
15.1.2.	RESPONSABILIDADES GENERALES.....	55
<b>15.2.</b>	<b>DEFINICIÓN DE PRIORIDADES #ODS .....</b>	<b>56</b>
<b>15.3.</b>	<b>INICIATIVAS, ACCIONES E INDICADORES #ODS .....</b>	<b>57</b>
15.3.1.	TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO (ODS 8).....	57
15.3.2.	IGUALDAD DE GÉNERO (ODS 5) .....	58
15.3.3.	SALUD Y BIENESTAR (ODS 3) .....	58
15.3.4.	INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA (ODS 9) .....	59
15.3.5.	ACCIÓN POR EL CLIMA (ODS 13) .....	59
15.3.6.	PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES (ODS 12) .....	60
15.3.7.	ALIANZAS PARA LOGRAR OBJETIVOS (ODS 17) .....	60
15.3.8.	EDUCACIÓN DE CALIDAD (ODS 4) .....	61
15.3.9.	ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE (ODS 7) .....	62
15.3.10.	PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS (ODS 16) .....	62

15.3.11.	FIN DE LA POBREZA (ODS 1) .....	63
----------	---------------------------------	----



## DECLARACIÓN DE COMPROMISO Y APOYO PERMANENTE

Boecillo -Valladolid (España), a 9 de agosto de 2021

A nuestros grupos de interés:

Me complace confirmar que **DGH robótica, automatización y mantenimiento industrial, S.A.** reafirma su **apoyo a los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas**, con el fin de promover el **desarrollo sostenible** en el ámbito de los **derechos humanos**, las **políticas laborales**, el **medio ambiente** y la **lucha contra la corrupción**.

En nuestro **primer informe de progreso COP** (*Communication On Progress*), describimos las iniciativas y acciones puestas en marcha para integrar los Diez Principios del Pacto Mundial en nuestra estrategia de negocio, cultura, principios, políticas, procedimientos, recomendaciones y operaciones habituales, así como para la mejora continua de nuestra responsabilidad social empresarial.

También hacemos referencia en este informe a cómo **estamos comenzando la integración en nuestra estrategia de los Objetivos de Desarrollo Sostenible** y de la **Agenda 2030**.

Nos comprometemos, asimismo, a **compartir esta información** con nuestros grupos de interés clave **a través de los canales y mecanismos de comunicación habituales**.

Atentamente.



**Francisco Menéndez Solís**  
**Director General**



**ingeniería  
mantenimiento  
industrial**



**PRINCIPIO N° 4**

**Impacta positivamente en el entorno y en la sociedad  
con responsabilidad social corporativa**

## 1. INTRODUCCIÓN

**En febrero de 2020**, muy pocas semanas antes de que diese comienzo la pandemia COVID-19, decidimos dar un paso más en nuestro compromiso público con la responsabilidad social empresarial (#RSE) y **solicitamos nuestra adhesión**, como firmantes, al **Pacto Mundial de las Naciones Unidas** (confirmada en mayo de 2020) a fin de emplear como guía para nuestras actuaciones los diez principios (#10P) y contribuir a los **Objetivos De Desarrollo Sostenible** (#ODS).

Aun teniendo en cuenta las difíciles circunstancias que nos ha tocado vivir en este período - en el que **los principales retos han sido asegurar la salud de las personas y la continuidad de negocio, minimizando el impacto de la pandemia en el empleo** - se han producido avances que se irán desarrollando y consolidando en los próximos años, de acuerdo con una política de mejora continua que, en el ámbito de la RSE, está siendo evaluada periódicamente por organizaciones externas, como indicaremos en los apartados correspondientes.

## 2. ALCANCE DEL PRESENTE INFORME

En este informe de progreso (#COP) se describen iniciativas, acciones y resultados del período comprendido entre enero de 2020 y julio de 2021; es nuestra intención seguir informando de nuestro progreso, a partir de ahora, con periodicidad anual.

**La estructura del informe está basada en la descrita en la Guía básica para el informe de progreso del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.<sup>1</sup>**

Esta información la compartimos atendiendo a criterios de transparencia, objetividad y veracidad, de manera que todos nuestros grupos de interés puedan conocer nuestra actividad y resultados en el ámbito de la RSE, bajo la guía de los *diez principios*.

En cuanto a nuestros primeros pasos para integrar los ODS en la estrategia, tomamos como referencia las guías del *Pacto Mundial* disponibles públicamente<sup>2</sup>.

Atendiendo a dichos compromisos, la alta dirección de DGH se pone a disposición de los grupos de interés como contacto para temas relacionados con el presente COP:

<sup>1</sup> *Basic Guide Communication on Progress*. Documento disponible en <https://www.unglobalcompact.org/library/305>

<sup>2</sup> La Red Española del Pacto Mundial pone a tu disposición los informes y documentos desarrollados en torno a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en <https://www.pactomundial.org/2015/04/biblioteca-objetivos-de-desarrollo-sostenible-ods/>

- Nombre y apellidos: **Francisco Menéndez Solís**
- Cargo: **Director general**
- Correo electrónico: [fmendez@grupodgh.es](mailto:fmendez@grupodgh.es)
- Teléfono: +34 902760906

### 3. INFORMACIÓN GENERAL DE LA EMPRESA

**DGH robótica, automatización y mantenimiento industrial, S.A.** (en adelante “DGH”, “**empresa**” u “**organización**”) es la sociedad principal de Grupo DGH, compuesto, a fecha de este informe, por 5 sociedades.

La sede central de DGH se halla en la C/ Jerónimo Muñoz, 9, en el Parque Tecnológico de Boecillo (Valladolid) -España.

DGH tiene sedes territoriales en Cataluña, Galicia y Madrid, además de más de 20 centros de trabajo permanentes repartidos por distintas provincias españolas.

#### 3.1. ACTIVIDAD

DGH desarrolla su actividad en las siguientes líneas:

- **Ingeniería** y proyectos llave en mano de **robótica** y **automatización inteligente**.
- **Mantenimiento industrial** especializado.
- Proyectos de **innovación y tecnología**.
- **Consultoría de mejora** de procesos.

#### 3.2. SECTORES Y MERCADOS GEOGRÁFICOS

DGH trabaja para diversos sectores industriales y comerciales, siendo los más relevantes los siguientes:

- Automoción (*OEM's* y proveedores *Tier1*)
- Aeronáutica (*OEM's* y proveedores *Tier1*)
- Distribución de moda
- Mobiliario y equipamiento de hogar
- Ferroviario
- Alimentación y bebidas
- Otros

En cuanto al ámbito geográfico de actuación, la mayor parte de la actividad se desarrolla dentro de territorio de la Unión Europea y Reino Unido, con algunos proyectos llave en mano implantados y puestos en marcha en otros países de África, América y Asia.

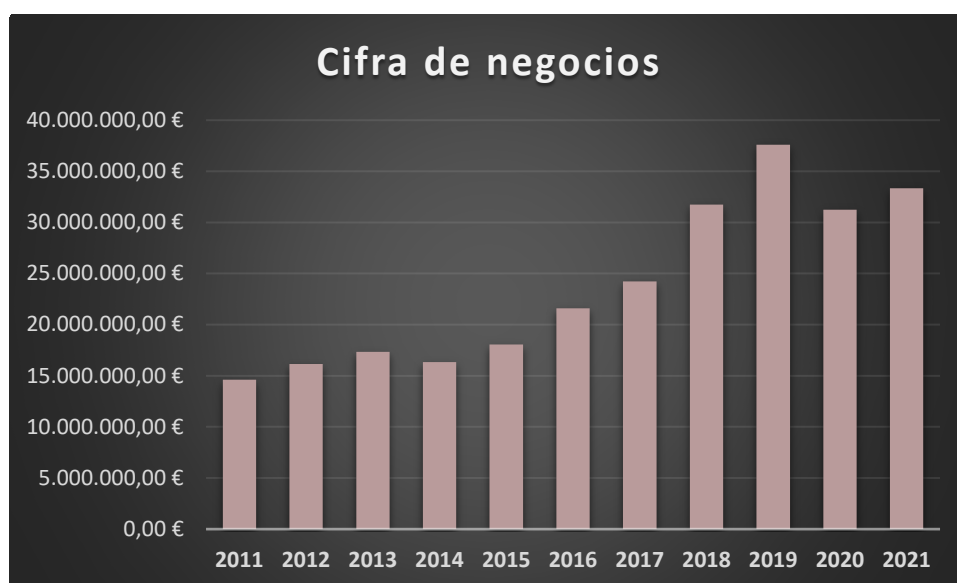
## 4. HISTORIA Y EVOLUCIÓN

Nuestra empresa comienza su andadura, con el número de identificación fiscal actual (A47459598), en el año 2000. Nace como heredera de un conocimiento y actividad previos en el seno de un grupo multinacional de origen francés.

En el año 2008 adopta la denominación actual, DGH robótica, automatización y mantenimiento industrial, S.A. que describe, por otra parte, el núcleo fundamental de nuestra actividad.

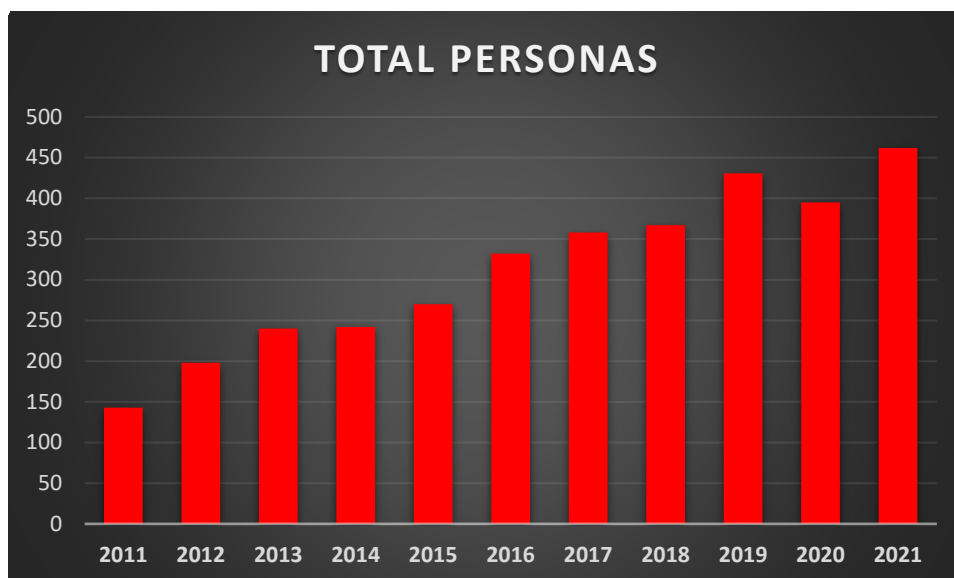
Con una **cartera de clientes y proyectos muy ligada**, desde los orígenes, a los sectores **automoción y aeronáutica**, fundamentalmente, la evolución en estos años ha venido marcada por la mayor especialización en **proyectos con una gran componente tecnológica e innovadora**, la **internacionalización**, así como por la adopción de **formas de gestión** que permitiesen un **crecimiento recurrente y sostenible de la satisfacción de todos los grupos de interés** (clientes, accionistas, personas y sociedad).

Las **evaluaciones de nuestros clientes y el crecimiento de la cifra de negocios**<sup>3</sup>, así como de la rentabilidad económico-financiera asociada, de la última década **muestran la satisfacción lograda en los grupos de interés clientes y accionistas**.



<sup>3</sup> Afectada, como es lógico, debido a los sectores en los que operamos, por la reducción de actividad global derivada de la pandemia COVID-19 en 2020 y 2021.

Por otro lado, se evidencia el **impacto positivo en las personas** con la **generación de empleo<sup>4</sup> recurrente** en la última década y con la elevada estabilidad en el empleo, así como en la **mejora de las condiciones laborales**.

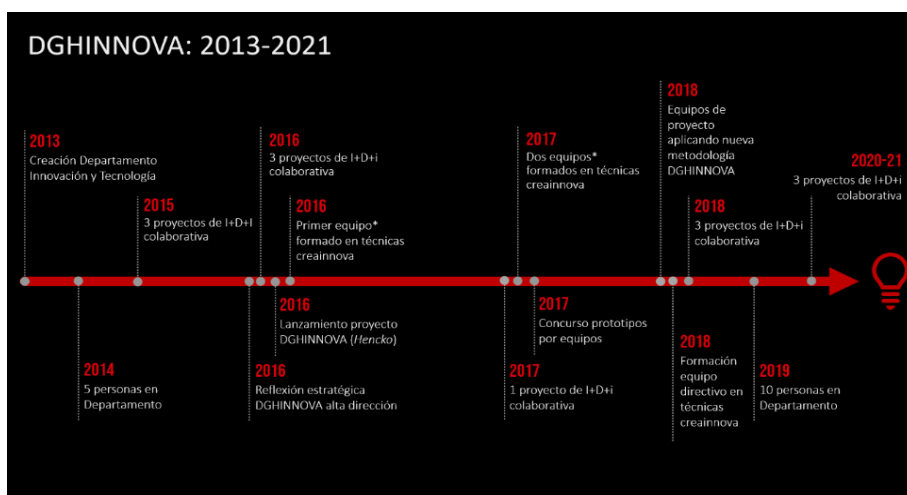


El **impacto positivo en la sociedad** se ha ido incrementando en los últimos años como consecuencia directa del impacto positivo en los otros grupos de interés - y la correspondiente mejora de la percepción por parte de la sociedad - por un lado, y de la decisión de DGH de extender su influencia y tener en cuenta la **triple cuenta de resultados: económica, ambiental y social**.

Cobra especial relevancia para DGH la **apuesta firme y decidida por la innovación tecnológica como motor de progreso, tanto para los clientes, empleados y accionistas de nuestra empresa, como para la sociedad**, dada nuestra participación en proyectos de innovación colaborativa abierta, formado parte o liderando consorcios europeos que agrupan a empresas, universidades y centros tecnológicos bajo el marco de programas de desarrollo de la Unión Europea.

La imagen siguiente muestra la **evolución** desde la creación de un área funcional específica para la **innovación tecnológica**, en el año 2013, hasta la actualidad.

<sup>4</sup> Afectada, como es lógico, debido a los sectores en los que operamos, por la reducción de actividad global derivada de la pandemia COVID-19 en 2020 y 2021.



Así pues, hemos estado trabajando, en este período, en **más de trece proyectos de innovación colaborativa** y en casi una decena de proyectos de innovación exclusiva DGH en dos grandes ámbitos:

**factorías inteligentes del futuro** y sus tecnologías habilitadoras<sup>5</sup> (KET's) y en **robótica inteligente aplicada a la mejora de la salud** de los seres humanos.

## 5. NUESTRA FILOSOFÍA

Bajo el lema “**Soluciones innovadoras para retos industriales**”, todas las líneas de actividad tienen en común la misión, visión, valores y principios de DGH:

### 5.1. MISIÓN

Misión

**SOLUCIONES INNOVADORAS PARA RETOS INDUSTRIALES**

”

Impulsamos la competitividad de nuestros clientes a través de proyectos llave en mano, soluciones de innovación tecnológica, servicios de mantenimiento y de consultoría que les permiten mejorar sus procesos productivos y de negocio, atendiendo a la triple cuenta de resultados.

<sup>5</sup> *Key Enabling Technologies* (KETs) son inversiones y tecnologías que permitirán a las industrias europeas incrementar su competitividad y ganar nuevos mercados.

El programa de tecnologías industriales (NMP) se centra en cuatro KETs: nanotecnologías, materiales avanzados, fabricación y procesos avanzados (tecnologías de producción) y biotecnología.

## 5.2. VISIÓN

### Visión



## 5.3. VALORES

### Valores

#### AUDACIA CREATIVA E INNOVADORA

En DGH nos gustan los retos.



#### ADAPTACIÓN, DINAMISMO Y PRECISIÓN

Nos adaptamos a las necesidades del cliente de manera dinámica y precisa.



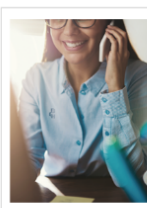
#### TALENTO EN EQUIPO COMPROMETIDO

Ponemos el talento individual al servicio del trabajo en equipo, con un compromiso común.



#### CONFIANZA RESPONSABLE Y SERVICIO

Establecemos relaciones duraderas, de confianza y servicio, con todos nuestros grupos de interés.



## 5.4. PRINCIPIOS

### Principios DGH

En DGH estamos orientados a la excelencia, con una serie de principios que guían nuestro día a día y que permiten conseguir resultados satisfactorios para nuestros grupos de interés.

#### PRINCIPIO N° 1

Identifica correctamente las necesidades y expectativas de todos los grupos de interés de la organización

#### PRINCIPIO N° 5

Consigue resultados sobresalientes en los indicadores clave

#### PRINCIPIO N° 9

Selecciona y gestiona a tus proveedores y aliados para que contribuyan a la estrategia

#### PRINCIPIO N° 6

Lidera a tu equipo con visión y sirve de inspiración con coherencia

#### PRINCIPIO N° 10

Diseña, gestiona y mejora continuamente los procesos a tu cargo para que generen cada vez más valor

#### PRINCIPIO N° 2

Crea valor para tus clientes de manera recurrente

#### PRINCIPIO N° 7

La estrategia está centrada en los grupos de interés, conociendo el mercado y los sectores donde operamos

#### PRINCIPIO N° 11

Sé un ejemplo permanente de coherencia con nuestros valores

#### PRINCIPIO N° 3

Haz que todas las personas de la organización contribuyan y progresen

#### PRINCIPIO N° 12

Apoya la transformación continua de nuestra organización, desafiando el statu quo mediante la creatividad e innovación

#### PRINCIPIO N° 4

Impacta positivamente en el entorno y en la sociedad con responsabilidad social corporativa

#### PRINCIPIO N° 8

Gestiona, desarrolla y haz que aflore todo el potencial de las personas de tu equipo

Estos **doce principios DGH** vertebran nuestra forma de trabajar y en ellos están imbricados, tanto los *Diez Principios*, como los *diecisiete objetivos de desarrollo sostenible*.

Hemos hecho públicos nuestros principios en el **calendario DGH 2021** que hacemos llegar a los principales grupos de interés.



## 6. CÓDIGO DE CONDUCTA

DGH dispone de un **código de conducta** (CDC) que es la compilación de políticas, criterios, recomendaciones e instrucciones que han venido siendo habituales en nuestra forma de trabajar y comportarnos desde hace años, al que se han añadido los *Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas*.

Este CDC pretende asegurar un **comportamiento profesional, ético y responsable de DGH y de todas las personas que la integran** y en relación con el resto de los grupos de interés de la organización. En los siguientes apartados se hará mención de aspectos concretos del mismo y de su relación con los *Diez Principios*.

## 7. SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

A fecha de este informe, DGH tiene dispone de un **sistema integrado de gestión**<sup>6</sup> (SIG) que cubre los siguientes ámbitos (de acuerdo con las normas indicadas):

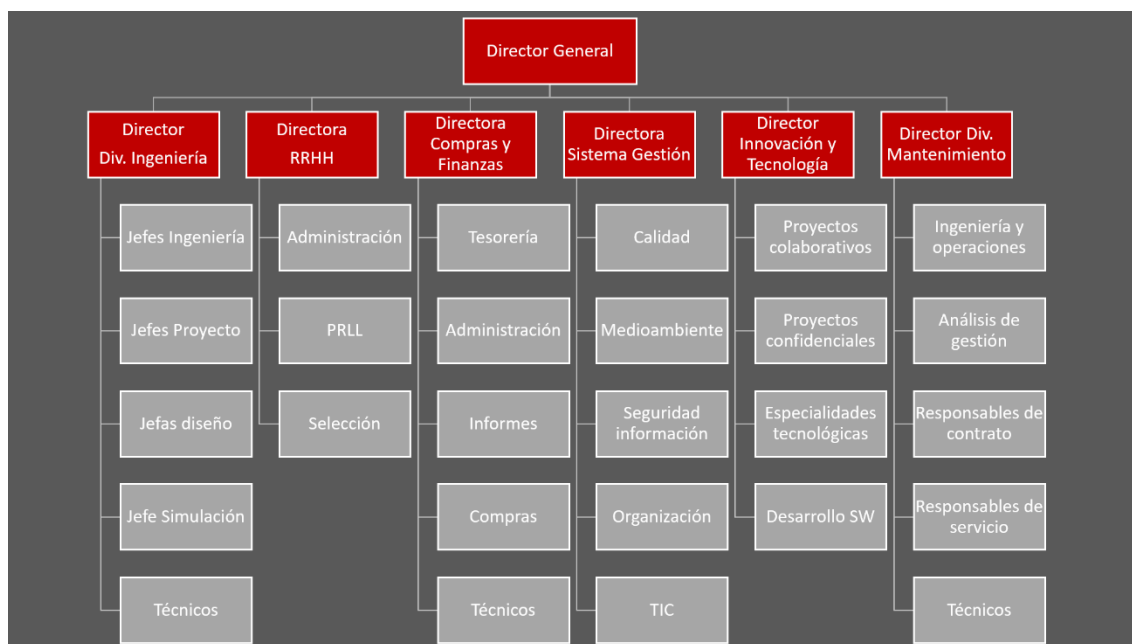
- **Calidad** (ISO 9001:2015)
- **Medioambiente** (ISO 14001:2015)
- **Seguridad de la información** (ISO 27001:2005)

## 8. ESTRUCTURA DE GOBIERNO DE LA ORGANIZACIÓN

El **equipo directivo** de DGH está formado por **siete personas**: el **director general** y **seis directores de áreas funcionales**, de los que dependen el resto de los niveles organizativos y personas a ellos vinculadas.

El director general depende jerárquicamente del consejo de administración de la sociedad.

A fecha de este informe, el **organigrama general** básico es el siguiente:



<sup>6</sup> El sistema de gestión de la calidad y el de gestión medioambiental están certificados, a fecha del presente COP, por *Lloyd's Register Quality Assurance*; el sistema de gestión de la seguridad de la información estará certificado antes de final de 2021.

## 9. PERTENENCIA A ORGANIZACIONES

Como muestra de nuestro compromiso con el **impacto positivo en la sociedad**<sup>7</sup>, en la actualidad estamos **adheridos a las siguientes organizaciones**:

- **FACYL**: clúster de la industria de la automoción de Castilla y León.
- **CIAC**: clúster de la industria de la automoción de Cataluña.
- **Fundación EXECYL**: fundación para la excelencia empresarial.
- **Club de Calidad**: sostenibilidad, gestión, productividad y personas.
- **HispaRob**: plataforma tecnológica española de robótica.
- **AEM**: asociación española de mantenimiento.

- <https://www.facyl.es/>
- <https://www.ciac.cat/>
- <https://www.execyl.es/>
- <https://www.clubcalidad.com/>
- <https://www.hisparob.es/>
- <https://www.aem.es/>

## 10. COLABORACIÓN CON ORGANIZACIONES

Mantenemos relaciones habituales con otras organizaciones en el ámbito de la formación, educación y acción social, entre las que podemos mencionar, a fecha de este informe:

- Universidad de Oviedo
- Universidad de Valladolid
- Fundación general Universidad de Valladolid
- Fundación general Universidad de Salamanca
- Fundación Empresa Universidad Galega
- I.E.S. Universidad Laboral Toledo
- Centro integrado F.P. Ciudad de Béjar
- Colegio Montecastelo (Pontevedra)
- Instituto politécnico Cristo Rey (Valladolid)
- I.E.S. Vasco de la Zarza (Ávila)
- I.E.S. Julián Marías (Valladolid)
- Fundación SEUR
- Asociación española contra el cáncer
- Banco de alimentos
- YMCA España

<sup>7</sup> En los apartados correspondientes se hará referencia más concreta a algunos aspectos relevantes de estas organizaciones.

# DERECHOS HUMANOS



## 11. DERECHOS HUMANOS

PRINCIPIO 1 – LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR Y RESPETAR LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS FUNDAMENTALES RECONOCIDOS UNIVERSALMENTE, DENTRO DE SU ÁMBITO DE INFLUENCIA.

PRINCIPIO 2 – LAS ENTIDADES DEBEN ASEGURARSE DE QUE SUS EMPRESAS NO SON CÓMPlices DE LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS.

### 11.1. EVALUACIÓN, POLÍTICA Y OBJETIVOS

DGH, como empresa dedicada a la ingeniería, innovación tecnológica, mantenimiento industrial y consultoría de mejora de procesos, sabe que **las personas y su talento son las claves para la obtención de resultados satisfactorios** y recurrentes para todos los grupos de interés.

Esta circunstancia nos hace **especialmente sensibles al respeto y promoción de los derechos humanos** – en su sentido más amplio – **en todas nuestras operaciones**.

La guía fundamental para nuestra forma de comportarnos en el ámbito de la responsabilidad social empresarial es nuestro **código de conducta**, y a él nos referiremos también en el resto de los capítulos de este informe de progreso.

#### 11.1.1. CÓDIGO DE CONDUCTA

El **código de conducta DGH**, según se describe en el apartado 1 del mismo, es la compilación de distintas políticas, criterios e instrucciones que han venido siendo habituales en nuestra forma de trabajar y comportarnos, como organización, desde hace años; establece los criterios de actuación que deben ser observados por las personas que trabajan en DGH en el desempeño de sus responsabilidades profesionales.

El código pretende asegurar un comportamiento profesional, ético y responsable de DGH - y de todas las personas que la integran - en el desarrollo de las actividades en cualquier parte del mundo, como elemento básico de su cultura empresarial, junto con la misión, visión y valores establecidos.

De nuestro código podemos mencionar, entre otros, los siguientes ítems en el ámbito de los **derechos humanos**:

1. En el **anexo I** (códigos y compromisos globales asumidos voluntariamente por DGH) figura nuestro apoyo a la *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, además de al propio *Pacto Mundial de las Naciones Unidas* o a la *Declaración de Luxemburgo*, por ejemplo.

2. En el **apartado n° 1** (definición y objeto del código) se establece:

- El principio de diligencia debida para la prevención, detección y erradicación de conductas irregulares, cualquiera que sea su naturaleza, comprendiendo, entre otros, el análisis de los riesgos, la definición de responsabilidades, la formación de los empleados y, en su caso, de aquellos terceros relacionados directamente con DGH, así como el establecimiento de procedimientos para la notificación e inmediata eliminación de conductas irregulares.
- Que la cultura de DGH, está basada en el cumplimiento de los derechos humanos y sociales, así como en la integración en la empresa de todas las personas, con respeto de su diversidad.

3. En el **apartado n° 3** (Principios generales) se manifiesta, entre otros aspectos, que:

- Todas las operaciones se desarrollarán sobre la base de un comportamiento ético y responsable.
- Todas las personas que mantengan, de forma directa o indirecta, cualquier relación laboral, económica, social o industrial con DGH, recibirán un trato justo y digno.
- 
- DGH no emplea a menores de edad.
- Ninguna persona empleada en DGH será objeto de discriminación por razón de raza, discapacidad, enfermedad, religión, orientación sexual, opinión política, edad, nacionalidad o género.
- DGH prohíbe toda forma de acoso o abuso físico, sexual, psicológico o verbal a sus empleados, así como cualquier otra conducta que pudiera generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil.
- DGH extiende a sus aliados y socios de negocio los compromisos del código de conducta.
- Como marco general, los proveedores deberán respetar los derechos humanos reconocidos internacionalmente y la legislación aplicable, además de promover y vigilar su cumplimiento dentro de su organización.
- Los proveedores deben garantizar que ni ellos, ni sus aliados o proveedores vulneran los derechos humanos o la legislación aplicable, directa o indirectamente, en el desarrollo de sus actividades empresariales.

### 11.1.2. POLÍTICA DE COMPRAS RESPONSABLES

Los proveedores deben adherirse a la **Política de Compras Responsables DGH**, así como trasladarla a sus propios proveedores y subcontratistas.

Esta política identifica, entre otros, los siguientes elementos adicionales relacionados con los derechos humanos:

1. Promoción del respeto a la dignidad y derechos humanos.
2. Rechazo de cualquier forma de trabajo forzado o de trabajo infantil, acoso, discriminación, abusos u otros tipos de violencia física o psicológica.
3. Igualdad de trato, transparencia e imparcialidad, garantizando un diálogo fructífero y el respeto de los compromisos firmados mutuamente.
4. Apoyo al desarrollo socioeconómico de las comunidades locales donde DGH y sus proveedores desarrollan su actividad.

## 11.2. IMPLEMENTACIÓN

Si bien nuestra cultura y procedimientos internos integraban, desde hace años, el respeto de los derechos humanos en nuestras actividades, el despliegue público de nuestro compromiso con los derechos humanos comenzó con la **publicación de nuestro código de conducta** en enero de 2020 y con la decisión estratégica de solicitar nuestra **adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas**.

Este compromiso emana de la alta dirección y accionistas de DGH y tiene su impacto en el resto de los grupos de interés: clientes, empleados, proveedores y sociedad.

Para su despliegue hemos procedido de la siguiente manera:

### 11.2.1. CLIENTES:

- a) Se ha comunicado directamente a los clientes habituales nuestra adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, así como la disponibilidad pública de nuestro código de conducta.

- b) En las reuniones periódicas con los clientes habituales, se recuerda nuestro compromiso con los diez principios y con la responsabilidad social empresarial.
- c) En las reuniones de presentación a clientes potenciales, se comunica nuestro compromiso con los diez principios y con la responsabilidad social empresarial.
- d) En el caso de los clientes que nos someten a auditorías periódicas de responsabilidad social empresarial - por parte de terceros (*Ecovadis* y *NQC Supplier Assurance*) -, quedan registrados, adicionalmente, nuestros avances al respecto a la vez que se establecen objetivos de mejora para progresar en el panel de proveedores.

---

#### 11.2.2. SOCIEDAD:

- a) Se ha publicado en nuestras redes sociales públicas (*Linkedin*, *Twitter*, *Facebook*) nuestro compromiso público con los diez principios del pacto mundial y nuestro apoyo a la consecución de los objetivos de desarrollo sostenible.
- b) En las intervenciones del equipo directivo y otros miembros relevantes de DGH en foros públicos o de organizaciones a las que pertenecemos, se comunica nuestro compromiso con la responsabilidad social empresarial, los diez principios y los objetivos de desarrollo sostenible.
- c) Somos profesores del Máster en Dirección de Operaciones y *Lean Six Sigma* del IUDE (Instituto Universitario de Empresa de la Universidad de Oviedo), donde impartimos el módulo de responsabilidad empresarial y promovemos el comportamiento responsable de los alumnos y empresas participantes.

---

#### 11.2.3. EMPLEADOS:

- a) Los empleados reciben formación y sensibilización en responsabilidad social empresarial dentro del plan de acogida y se programan acciones periódicas de refuerzo del compromiso al respecto. El manual de bienvenida incluye un apartado específico sobre RSE y el *Pacto Mundial de las Naciones Unidas*.
- b) Se dispone de canales de comunicación para hacer llegar a la dirección de la empresa sugerencias, inquietudes, interpretaciones, dudas o denuncias en relación con los derechos humanos:
  - Comunicación directa, verbal o a través de correo electrónico, con los directores de cada área funcional o con el director general y,

- más específicamente en este ámbito, con las directoras de recursos humanos o de organización y sistemas de gestión.
- Comunicación a través de la representación legal de los trabajadores.
  - Comunicación con el **comité de ética** de DGH, según se establece en el apartado 18 de nuestro **código de conducta**, que puede hacerse llegar a través de correo postal o de correo electrónico.
- c) Las políticas y procedimientos de recursos humanos – tanto en el ámbito de las condiciones laborales generales, como en el de la seguridad y salud de las personas – recogen que DGH apuesta firmemente por el respeto a los derechos humanos y el cuidado de las condiciones laborales de las personas, conscientes de que el bienestar y satisfacción de nuestros empleados repercute directamente en satisfacción del resto de los grupos de interés.

#### 11.2.4. PROVEEDORES Y ALIADOS:

- a) No podrán ser proveedores ni aliados de DGH empresas u organizaciones que no respeten los derechos humanos, siendo revisado este aspecto en la evaluación preliminar de la potencial colaboración.
- b) En caso de que DGH tenga conocimiento o indicios de vulneración de los derechos humanos por parte de una organización perteneciente a este epígrafe, se elevará la cuestión al comité de ética, quien procederá a adoptar las medidas pertinentes, de acuerdo con lo establecido en el apartado 18 de nuestro código de conducta.
- c) En los criterios de evaluación de potenciales proveedores o aliados, además de las consideraciones habituales (técnicas, económicas, estratégicas, etc.) se valorará de manera significativa el compromiso de responsabilidad social de dichas organizaciones y, por supuesto, su condición de participante en la iniciativa Global Compact y la evolución de sus informes de progreso.

### 11.3. MEDICIÓN DE RESULTADOS

**DGH supervisa y evalúa el impacto en los derechos humanos, de manera cualitativa y cuantitativa, a través de varias líneas, siendo las más relevantes las siguientes:**

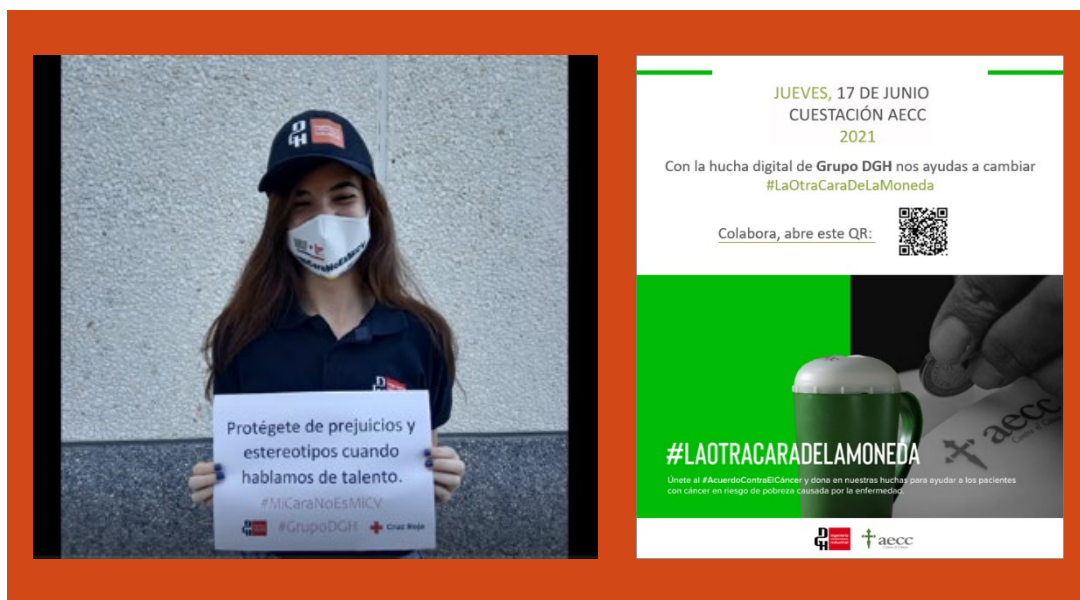
- a) Comunicación directa y obligatoria al director general de cualquier incidente relacionado con la materia que sea puesto en conocimiento de los directores de áreas funcionales o de sus colaboradores.
- b) Comunicaciones enviadas al comité de ética.
- c) Revisión mensual en comité de dirección.
- d) Revisión periódica con representantes de los trabajadores.
- e) Revisión periódica por el comité de igualdad.
- f) Auditorías realizadas por nuestro departamento de organización y sistemas de gestión.
- g) Acciones o actividades de promoción, difusión o formación en derechos humanos.
- h) Evaluación externa (*EcoVadis* y *NQC Supplier Assurance*)

En el período correspondiente a este informe de progreso, **los avances e indicadores más relevantes son los siguientes:**

1. Se ha distribuido nuestra **política de compras responsables** al **100%** de nuestros proveedores.
2. No se ha registrado **ningún incidente** relacionado con los derechos humanos.
3. No se ha registrado **ningún incidente** relacionado con acoso sexual o por razones de orientación sexual.
4. No se ha registrado **ningún incidente** relacionado con discriminación o menoscabo de la dignidad personal.
5. Se han impartido **dos sesiones de formación a directivos y mandos intermedios de empresa** en materia de responsabilidad social empresarial y de integración de la RSE en la dirección general de empresas (Máster en Dirección de Operaciones-Lean 6 Sigma y MBA Ejecutivo / IUDE Universidad de Oviedo)
6. Se han realizado campañas de **recogida solidaria de alimentos** para el *Banco de Alimentos*.
7. Se ha firmado acuerdo con la *Fundación SEUR* para participar en la recogida de tapones “**Tapones para una nueva vida**” que consiste en la entrega de tapones de plástico a una planta de reciclaje para ayudar a niños con graves problemas de salud.



8. Participamos en la campaña de *Cruz Roja* “**#MiCaraNoEsMiCV**” que lucha contra la discriminación laboral por motivos de raza, sexo, presencia física o lugar de origen.
9. Hemos firmado acuerdo con la *Asociación Española Contra el Cáncer AECC* para participar en dos de sus programas:
  - a. **Tu salud es lo primero.**
  - b. **#LaOtraCaraDeLaMoneda.**



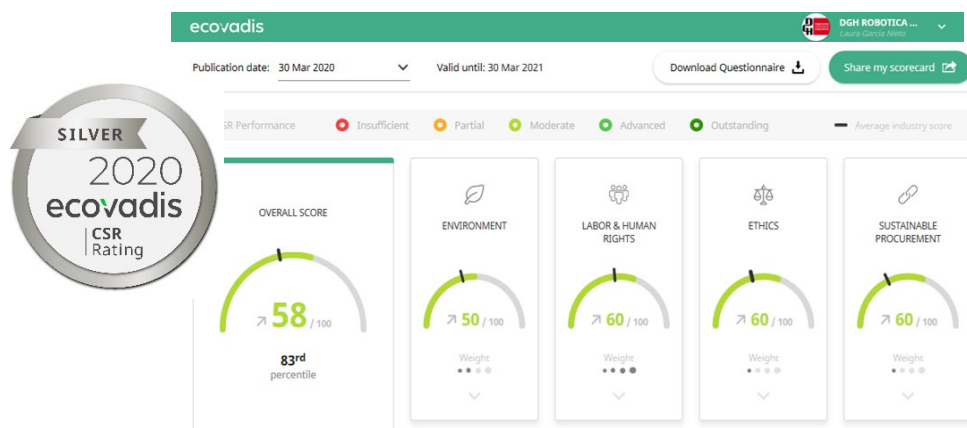
10. Las **evaluaciones externas** han mejorado la puntuación:

- a. **EcoVadis<sup>8</sup>**: es una plataforma de calificación para evaluar la responsabilidad social empresarial y las compras sostenibles de las empresas.

Puntuación EcoVadis	2020	2021	% mejora
GLOBAL	58	66	+ 14%
Medioambiente	50	70	+ 40%
Laboral y derechos humanos	60	70	+ 17%
Ética	60	60	--
Compras sostenibles	60	50	-17 %

Este progreso ha supuesto pasar del **sello plata en 2020** al **sello oro en 2021**.

<sup>8</sup> EcoVadis The World's Most Trusted Business Sustainability Ratings. <https://ecovadis.com/>



**La puntuación general de EcoVadis (0-100) refleja la calidad del sistema de gestión de sostenibilidad de la compañía en el momento de la evaluación.**

Los niveles de reconocimiento en sostenibilidad de EcoVadis se basan en la clasificación percentil de la puntuación de su empresa con EcoVadis y una puntuación mínima por tema\*. Los criterios de las medallas se revisan anualmente.

**Los criterios para las fichas de evaluación publicadas a partir del 1 de enero de 2020 son los siguientes:**

**Platino** - 1 % de las mejores puntuaciones (puntuación global entre 73 y 100)

**Oro** - 5 % de las mejores puntuaciones (puntuación global entre 66 y 72)

**Plata** - 25 % de las mejores puntuaciones (puntuación global entre 54 y 65)

**Bronce** - 50 % de las mejores puntuaciones (puntuación global entre 45 y 53)

**Los criterios para las fichas de evaluación publicadas en 2019 son los siguientes:**

**Oro** - 5 % de las mejores puntuaciones (puntuación global entre 62 y 100)

**Plata** - 30 % de las mejores puntuaciones (puntuación global entre 46 y 61)

**Bronce** - 65 % de las mejores puntuaciones (puntuación global entre 37 y 45)

## PUNTUACIÓN ECOVADIS

- b) **NQC Supplier Assurance<sup>9</sup>**: es otra plataforma de evaluación y calificación para evaluar la mejora el desempeño en una variedad de temas de sostenibilidad y responsabilidad empresarial que incluyen: gestión de la empresa, medio ambiente, condiciones laborales y derechos humanos, seguridad y salud, gestión de proveedores, ética comercial y abastecimiento responsable.

Puntuación NQC SAQ	2019	2020	% mejora
GLOBAL	53	73	+ 38%
Gestión empresarial	82	89	+ 9%
Laboral y derechos humanos	56	59	+ 5%
Ética empresarial	--	63	+ 63%
Medioambiente	--	58	+ 58%
Gestión proveedores	--	81	+ 81%

De las auditorías externas surgen propuestas de acciones de mejora que tomamos como guía y referencia para la mejora de nuestros indicadores RSE, que iremos dando a conocer en próximos informes de progreso.

<sup>9</sup> La norma de aseguramiento de proveedores automotrices más ampliamente adoptada. <https://supplierassurance.com/>

# NORMAS LABORALES



## 12. NORMAS LABORALES

PRINCIPIO 3 - LAS EMPRESAS DEBEN DEFENDER LA LIBERTAD DE AFILIACIÓN Y EL RECONOCIMIENTO EFECTIVO DEL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

PRINCIPIO 4 - LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR LA ELIMINACIÓN DE TODA FORMA DE TRABAJO FORZOSO O REALIZADO BAJO COACCIÓN.

PRINCIPIO 5 - LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL.

PRINCIPIO 6 - LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR LA ABOLICIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN.

### 12.1. EVALUACIÓN, POLÍTICA Y OBJETIVOS

DGH desarrolla su actividad en ámbitos (ingeniería, innovación tecnológica, mantenimiento industrial y consultoría) que requieren disponer de un equipo humano talentoso, por lo que las personas y sus derechos laborales son claves para nuestro desempeño.

En consecuencia, DGH asume los principios que emanan de la declaración *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (18 de junio de 1998)* y de la *Declaración de Luxemburgo*, compromiso de la empresa de orientar sus estrategias hacia los principios de la promoción de la salud en el trabajo (PST), aunando los esfuerzos de accionistas, empleados y sociedad para mejorar la salud y el bienestar de las personas en el lugar de trabajo.

El hecho de que la práctica totalidad de nuestra actividad se desarrolle, en el período considerado, en países de la Unión Europea, garantiza el cumplimiento de los estándares más elevados en la protección y promoción de los derechos laborales, así como la adecuada relación con sindicatos, patronales y otras organizaciones empresariales para la promoción del diálogo social y la negociación

#### 12.1.1. CÓDIGO DE CONDUCTA

Como ya se ha reflejado en el anterior apartado (recursos humanos) la guía fundamental para nuestra forma de comportarnos en el ámbito de la responsabilidad social empresarial es nuestro **código de conducta**.

De nuestro código podemos mencionar, entre otros, los siguientes ítems en el ámbito de los **principios laborales**:

1. En el **Anexo I** (códigos y compromisos globales asumidos voluntariamente por DGH) figura nuestro compromiso y apoyo a la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (18 de junio de 1998), a la Declaración de Luxemburgo, a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, además de al propio Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
2. En el **apartado n° 1** (definición y objeto del código) se establece:
  - El principio de diligencia debida para la prevención, detección y erradicación de conductas irregulares, cualquiera que sea su naturaleza, comprendiendo, entre otros, el análisis de los riesgos, la definición de responsabilidades, la formación de los empleados y, en su caso, de aquellos terceros relacionados directamente con DGH, así como el establecimiento de procedimientos para la notificación e inmediata eliminación de conductas irregulares.
  - Que la cultura de DGH, está basada en el cumplimiento de los derechos humanos y sociales (y, por tanto, laborales), así como en la integración en la empresa de todas las personas, con respeto de su diversidad.
3. En el **apartado n° 3** (Principios generales) se manifiesta, entre otros aspectos, que:
  - Todas las operaciones se desarrollarán sobre la base de un comportamiento ético y responsable.
  - Todas las personas que mantengan, de forma directa o indirecta, cualquier relación laboral, económica, social o industrial con DGH, recibirán un trato justo y digno.
  - DGH no emplea a menores de edad.
  - Ninguna persona empleada en DGH será objeto de discriminación por razón de raza, discapacidad, enfermedad, religión, orientación sexual, opinión política, edad, nacionalidad o género.
  - DGH prohíbe toda forma de acoso o abuso físico, sexual, psicológico o verbal a sus empleados, así como cualquier otra conducta que pudiera generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil.
  - Los empleados de DGH tienen reconocido el derecho de sindicación, de libertad de asociación y de negociación colectiva.

- El horario laboral semanal y las horas extraordinarias se adaptarán a lo establecido por la legislación correspondiente. Las horas extraordinarias serán voluntarias y retribuidas, o compensadas con descanso, en consonancia con la ley.
  - El salario que reciben los empleados de DGH es acorde con la función desempeñada, siempre respetando los convenios colectivos aplicables en cada caso.
  - Todas las personas de DGH desarrollan su trabajo en lugares seguros y saludables.
  - DGH extiende a sus aliados y socios de negocio los compromisos del código de conducta.
  - Como marco general, los proveedores deberán respetar los derechos humanos reconocidos internacionalmente y la legislación aplicable, además de promover y vigilar su cumplimiento dentro de su organización.
  - Los proveedores deben garantizar que ni ellos, ni sus aliados o proveedores vulneran los derechos humanos o la legislación aplicable, directa o indirectamente, en el desarrollo de sus actividades empresariales.
4. En el **apartado n° 4** (Cumplimiento de la legislación y normativa interna) se manifiesta, entre otros aspectos, que:
- El código parte de la base del cumplimiento normativo, tanto interno como externo.
  - Los empleados de DGH deben cumplir la legislación vigente en cada uno de los países en los que desarrolla sus actividades de negocio.
  - Todos los empleados de DGH deben cumplir las políticas, procedimientos e instrucciones de la empresa.
5. En el **apartado n° 6** (Relaciones con empleados) se indica, entre otros aspectos, que:
- DGH considera a las personas como el elemento fundamental de la empresa, por lo que defiende y promueve el cumplimiento de los derechos humanos y laborales, comprometiéndose a la aplicación de la legislación y buenas prácticas en materia de condiciones de

empleo, igualdad, promoción, remuneración, seguridad y salud en el puesto de trabajo.

- Las personas de DGH colaborarán en el cumplimiento de las normas laborales aplicables y en la prevención, detección y erradicación de irregularidades en esta materia.
- Todos los empleados están obligados a actuar, en sus relaciones laborales con otros compañeros de trabajo, conforme a criterios de respeto, dignidad y justicia, teniendo en cuenta la diferente sensibilidad cultural de cada persona y no permitiendo ninguna forma de violencia, acoso o abuso en el trabajo, ni discriminaciones por razón de raza, religión, orientación sexual, edad, nacionalidad, género o cualquier otra condición personal o social ajena a sus condiciones de mérito y capacidad, con especial consideración hacia la atención y la integración laboral de las personas con discapacidad.

---

#### 12.1.2. POLÍTICA DE COMPRAS RESPONSABLES

Los proveedores de DGH deben adherirse a la **Política de Compras Responsables DGH**, así como trasladarla a sus propios proveedores y subcontratistas. Esta política identifica, entre otros, los siguientes elementos adicionales relacionados con los derechos humanos:

1. Promoción del respeto a la dignidad y derechos humanos.
2. Rechazo de cualquier forma de trabajo forzado o de trabajo infantil, acoso, discriminación, abusos u otros tipos de violencia física o psicológica.
3. Igualdad de trato, transparencia e imparcialidad, garantizando un diálogo fructífero y el respeto de los compromisos firmados mutuamente.

---

#### 12.1.3. POLÍTICA DE CONDICIONES LABORALES

Por otro lado, la **Política de Condiciones Laborales DGH** establece 9 compromisos al respecto referidos a:

1. Seguridad y salud
2. Desarrollo de las personas
3. Respeto y no discriminación
4. Igualdad de oportunidades
5. Conciliación
6. Valores
7. Estabilidad en el empleo
8. Respeto a la legalidad vigente
9. Diálogo social

#### 12.1.4. POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Adicionalmente, la **Política de Seguridad y Salud Laboral DGH** se compromete a proteger y promocionar la salud de las personas, con los siguientes aspectos:

1. La seguridad no es negociable.
2. Cultura preventiva.
3. La seguridad y la salud laboral se integran en la gestión global.
4. Liderazgo y participación de todas las personas.
5. Comunicación, educación y formación.
6. Coordinación de actividades empresariales.

### 12.2. IMPLEMENTACIÓN

Si bien nuestra cultura y procedimientos internos integraban, desde hace años, el respeto de los derechos laborales en nuestras actividades, hemos dado un impulso al despliegue público de este compromiso con la publicación de nuestro código de conducta en enero de 2020 y con la decisión estratégica de solicitar nuestra adhesión al *Pacto Mundial de las Naciones Unidas*.

Este compromiso emana de la alta dirección y accionistas de DGH y tiene su impacto en el resto de los grupos de interés: clientes, empleados, proveedores y sociedad.

Para su despliegue hemos procedido de la siguiente manera:

#### 12.2.1. CLIENTES:

- a) Se ha comunicado directamente a los clientes habituales nuestra adhesión al *Pacto Mundial de las Naciones Unidas*, así como la disponibilidad pública de nuestro código de conducta, con su impacto específico en el ámbito de las políticas laborales.
- b) En las reuniones periódicas con los clientes habituales, se recuerda nuestro compromiso con los *diez principios* y con la responsabilidad social empresarial.
- c) En las reuniones de presentación a clientes potenciales, se comunica nuestro compromiso con los diez principios y con la responsabilidad social empresarial.

- d) En el caso de los clientes que nos someten a auditorías periódicas de responsabilidad social empresarial, por parte de terceros (*Ecovadis y NQC*), quedan registrados, adicionalmente, nuestros avances en el ámbito de las políticas laborales, a la vez que se establecen acciones y objetivos de mejora para progresar en el panel de proveedores.

---

#### 12.2.2. SOCIEDAD:

- a) Se ha publicado en nuestras redes sociales públicas (*Linkedin, Twitter, Facebook*) nuestro compromiso público con los *diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas* y nuestro apoyo a la consecución de los *objetivos de desarrollo sostenible*.
- b) En las intervenciones del equipo directivo, y otros miembros relevantes, de DGH en foros públicos o de organizaciones a las que pertenecemos, se comunica nuestro compromiso con la responsabilidad social empresarial, los diez principios y los objetivos de desarrollo sostenible.
- c) Somos profesores del Máster en Dirección de Operaciones y *Lean Six Sigma* del IUDE (Instituto Universitario de Empresa de la Universidad de Oviedo), donde impartimos el módulo de responsabilidad empresarial y promovemos el comportamiento responsable de los alumnos y empresas participantes.

---

#### 12.2.3. EMPLEADOS:

- a) Los empleados reciben formación y sensibilización en responsabilidad social empresarial dentro del plan de acogida y se programan acciones periódicas de refuerzo del compromiso al respecto.
- b) En el portal del empleado se tiene acceso a la información más relevante incluida en este epígrafe.
- c) Se dispone de canales de comunicación para hacer llegar a la dirección alta dirección sugerencias, inquietudes, interpretaciones, dudas o denuncias en relación con políticas laborales:
- i. Comunicación directa, verbal o a través de correo electrónico, con los directores de cada área funcional o con el director general y, más específicamente en este ámbito, con las directoras de recursos humanos o de organización y sistemas de gestión.
  - ii. Comunicación a través de la representación legal de los trabajadores.

- iii. Comunicación con el **comité de ética** de DGH, según se establece en el apartado 18 de nuestro **código de conducta**, que puede hacerse llegar a través de correo postal o de correo electrónico.
- d) Las políticas y procedimientos de recursos humanos – tanto en el ámbito de las condiciones laborales generales, como en el de la seguridad y salud de las personas – recogen que DGH apuesta firmemente por el respeto a los derechos humanos y el cuidado de las condiciones laborales de las personas, conscientes de que el bienestar y satisfacción de nuestros empleados repercute directamente en satisfacción del resto de los grupos de interés.
- e) El cumplimiento de la legislación laboral se extiende a todos los ámbitos de aplicación.
- f) En el ámbito de la seguridad y salud laboral, se dispone del **manual de prevención de riesgos laborales**, de las **evaluaciones de riesgos** preceptivas y de los **planes de acción** pertinentes para eliminar, minimizar y, en su caso, controlar los riesgos laborales de todos los puestos de trabajo.

---

#### 12.2.4. PROVEEDORES Y ALIADOS:

- a) Los proveedores que trabajen con DGH deberán comprometerse a respetar los derechos humanos y laborales de sus empleados contratados, así como a involucrar y transmitir estos principios a sus aliados (proveedores, subcontratistas, asesores, etc.). La vulneración de cualquiera de estos principios no será aceptada por DGH.
- b) En caso de que DGH tenga conocimiento o indicios de vulneración de los derechos humanos por parte de una organización perteneciente a este epígrafe, se elevará la cuestión al **comité de ética**, quien procederá a adoptar las medidas pertinentes, de acuerdo con lo establecido en el apartado 18 de nuestro código de conducta.
- c) En los criterios de evaluación de potenciales proveedores o aliados, además de las consideraciones habituales (técnicas, económicas, estratégicas, etc.) se valorará de manera significativa el compromiso de responsabilidad social de dichas organizaciones y, por supuesto, su condición de participante en la iniciativa *Global Compact* y la evolución de sus informes de progreso.

## 12.3. MEDICIÓN DE RESULTADOS

### 12.3.1. DEMOGRAFÍA DE LA EMPRESA

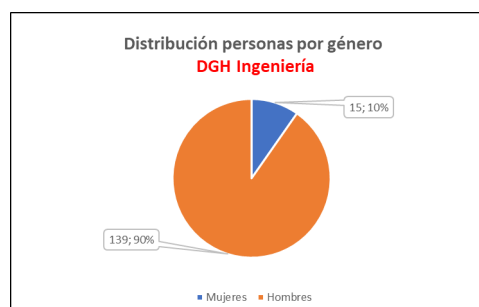
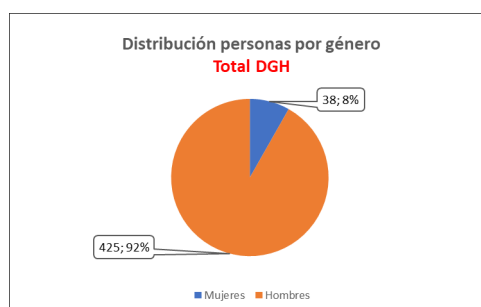
A fecha de presentación de este informe, la plantilla de la empresa está compuesta por **463 personas**, habiéndose producido un crecimiento relevante en el empleo en el período considerado, a pesar de las desfavorables condiciones de mercado producidas por la pandemia COVID-19.

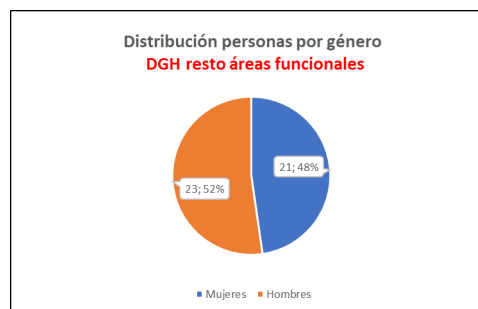
Debido a los sectores en los que desarrollamos nuestra actividad – con muchas posiciones ocupadas, tradicionalmente, por hombres – el principal reto que tenemos en cuanto a diversidad es seguir incrementando el número de mujeres en posiciones ligadas a operaciones de mantenimiento industrial y de ingeniería de puesta en marcha en cliente (y así queda indicado en nuestro plan de igualdad 2020-2022 del que se detallan más elementos en próximos apartados)

Son reseñables, por otro lado, los siguientes datos:

- El **equipo de directores funcionales** es **paritario**: 3 mujeres y tres hombres.
- Los equipos de **ingeniería de diseño y documentación** están **dirigidos por mujeres** y cuentan con casi un **30% de mujeres**.
- Los equipos de las áreas funcionales de **compras, finanzas, RRHH y sistema de gestión**, cuentan con un **48% de mujeres**.

#### DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO:

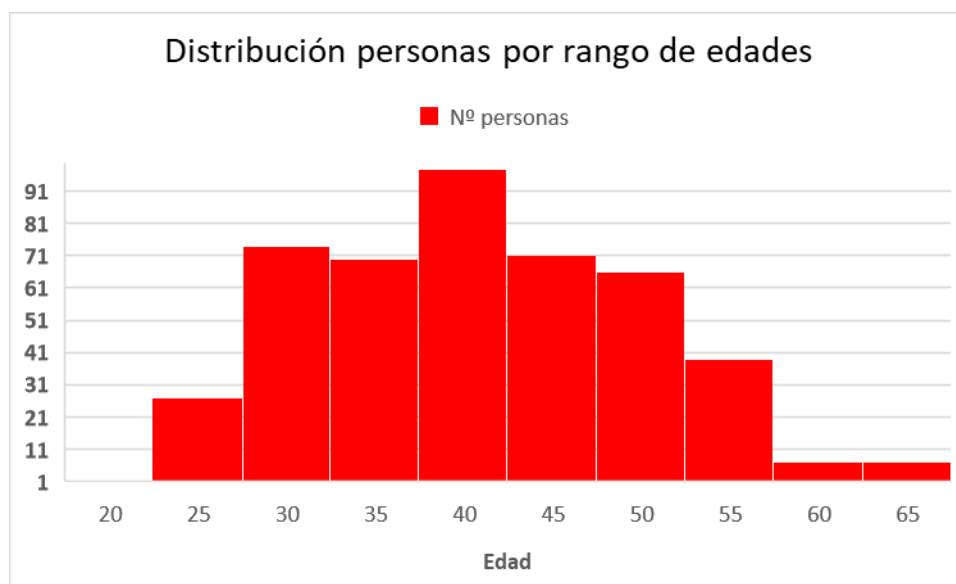




#### DISTRIBUCIÓN POR EDAD

La **pirámide** de población de DGH es **equilibrada**, combinando adecuadamente la experiencia y talento acumulados por las personas de más edad y antigüedad en la empresa, con la incorporación de jóvenes - con sus estudios recién terminados o que se incorporan a hacer prácticas a través de nuestra escuela **DGH Talent** – y de profesionales de otras edades y experiencias.

En el siguiente gráfico, se detalla la composición de la plantilla:



#### 12.3.2. RESULTADOS

DGH supervisa y evalúa el impacto en el ámbito laboral a través de varias líneas, cualitativas y cuantitativas, siendo las más relevantes las siguientes:

- a) **Comunicación** directa y obligatoria **al director general** de cualquier incidente relacionado con la materia que sea puesto en conocimiento de los directores de áreas funcionales o de sus colaboradores.
- b) **Evaluaciones personales** de desempeño.
- c) Encuesta de clima laboral (**Tu opinión importa**).
- d) Comunicaciones enviadas al **comité de ética**.
- e) Revisión mensual en **comité de dirección**.
- f) Revisión periódica con **representantes de los trabajadores**.
- g) Revisión periódica por la **comisión de igualdad**.
- h) **Auditorías internas** realizadas por nuestro departamento de organización y sistemas de gestión.
- i) Acciones o **actividades de promoción, difusión o formación** en el ámbito laboral.
- j) **Informes de siniestralidad** emitidos por la mutua (*Ibermutua*)
- k) **Evaluación externa** (*Ecovadis* y *NQC Supplier Assurance*)

En el período correspondiente a este informe de progreso, **los avances e indicadores más relevantes son los siguientes:**

1. Se ha registrado e inscrito oficialmente el **Plan de igualdad DGH 2020-2022<sup>10</sup>** que identifica:
  - a. **10 áreas de intervención:**
    - i. Selección y acceso al empleo.
    - ii. Clasificación y promoción profesional.
    - iii. Infrarrepresentación femenina.
    - iv. Formación.
    - v. Retribución y auditoría salarial.
    - vi. Corresponsabilidad y conciliación personal, familiar y laboral.
    - vii. Comunicación y lenguaje no sexista.
    - viii. Salud laboral.
    - ix. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
    - x. Violencia de género.
  - b. **24 medidas.**
  - c. **52 acciones.**

<sup>10</sup> Dado que el período que abarca este plan es trianual, en próximos informes de progreso iremos detallando los avances correspondientes.

2. El **equipo de directores** de área funcional es **paritario**: 3 hombres y 3 mujeres.
3. Se ha distribuido nuestra **Política de compras responsables** al **100%** de nuestros proveedores.
4. No se ha registrado **ningún incidente** relacionado con acoso sexual o por razones de orientación sexual.
5. No se ha registrado **ningún incidente** relacionado con discriminación o menoscabo de la dignidad personal.
6. Se han impartido **dos sesiones de formación a directivos y mandos intermedios** en materia de responsabilidad social empresarial (Máster en Dirección de Operaciones-Lean 6 Sigma / MBA Ejecutivo; IUDE Universidad de Oviedo).
7. Hemos sido **ponentes** en la mesa “**Buenas prácticas y experiencias empresariales en Prevención 3**” (*Ibermutua*).
8. Hemos participado como **ponentes** en la “**I Jornada EXECyL-Uva: Buscando la excelencia en tu empleabilidad**”.
9. Nos hemos adherido al **programa “Tu salud es lo primero”** de la AECC (Asociación Española contra el Cáncer).
10. Se ha completado la encuesta “**Tu opinión nos importa**”
11. **Siniestralidad:**



Accidentes de trabajo	2019	2020
Con baja	19	23
Sin baja	31	28
Leves	19	23
Graves o muy graves	0	0

Se sigue consiguiendo el objetivo de **CERO accidentes graves**.

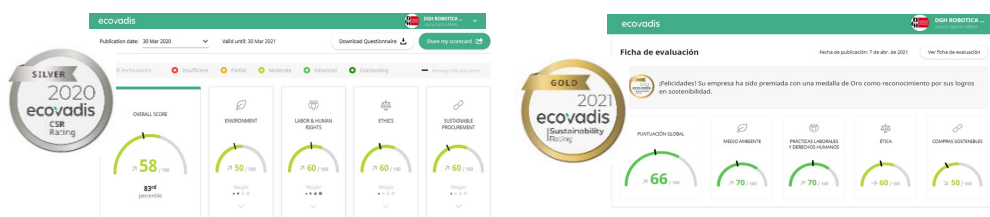
El nº total de accidentes ha aumentado en un 2%, aumento que tiene que ver, fundamentalmente, con la alteración de turnos, horarios, paradas y rearranques de la actividad de los clientes de nuestra división de mantenimiento debido a la pandemia COVID-19.

## 12. Las **evaluaciones externas** han mejorado la puntuación:

### a. **EcoVadis:**

Puntuación EcoVadis	2020	2021	% mejora
GLOBAL	58	66	+ 14%
Laboral y derechos humanos	60	70	+ 17%

Este progreso ha supuesto pasar del sello plata en 2020 al sello oro en 2021.<sup>11</sup>



### b. **NQC Supplier Assurance:**

En este ámbito, se ha producido un avance en la puntuación, entre 2020 y 2021, de un 5%.

Puntuación NQC SAQ	2019	2020	% mejora
GLOBAL	53	73	+ 38%
Laboral y derechos humanos	56	59	+ 5%

De las auditorías externas, e internas, surgen propuestas de acciones de mejora que tomamos como guía y referencia para la mejora de nuestros indicadores RSE, que iremos dando a conocer en próximos informes de progreso.

<sup>11</sup> Los criterios de puntuación *EcoVadis* ya han sido descritos en la página 22.

# MEDIO AMBIENTE



## 13. MEDIO AMBIENTE

PRINCIPIO 7 - LAS EMPRESAS DEBERÁN MANTENER UN ENFOQUE PREVENTIVO QUE FAVOREZCA EL MEDIO AMBIENTE.

PRINCIPIO 8 - LAS EMPRESAS DEBEN FOMENTAR LAS INICIATIVAS QUE PROMUEVAN UNA MAYOR RESPONSABILIDAD AMBIENTAL.

PRINCIPIO 9 - LAS EMPRESAS DEBEN FAVORECER EL DESARROLLO Y LA DIFUSIÓN DE LAS TECNOLOGÍAS RESPETUOSAS CON EL MEDIOAMBIENTE.

### 13.1. EVALUACIÓN, POLÍTICA Y OBJETIVOS

Como ya hemos indicado, la guía fundamental para nuestra forma de comportarnos en el ámbito de la responsabilidad social empresarial es el **código de conducta DGH**, que se complementa con otras **políticas y principios**.

En apartados anteriores de este informe ya se han relatado elementos que tienen que ver con los ámbitos generales de nuestra RSE (principios, canales de comunicación, denuncia y resolución, por ejemplo, que son aplicables a todos los capítulos) por lo que, en este punto, nos centraremos en aquellos aspectos que tienen que ver específicamente con el medioambiente.

#### 13.1.1. CÓDIGO DE CONDUCTA

1. En el **anexo I** (códigos y compromisos globales asumidos voluntariamente por DGH) figura nuestro compromiso y apoyo al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, y, por tanto, a los principios 7,8 y 9 del mismo.
2. En el **apartado nº 3** (Principios generales) se manifiesta que:
  - Todas las operaciones de DGH se desarrollarán desde la base de un comportamiento ético y responsable.
  - Todas las actividades de DGH se realizarán de manera respetuosa con el medioambiente, favoreciendo la conservación de la biodiversidad y la gestión sostenible de los recursos naturales.
  - DGH se compromete a ofrecer a todos sus clientes productos y servicios diseñados, fabricados y entregados de forma ética y responsable.
  - DGH desarrolla su actividad de conformidad con el interés global, buscando resultados equilibrados en la triple cuenta de resultados: económica, medioambiental y social, entendiendo que la clave de la sostenibilidad de la empresa – y de la

satisfacción de los grupos de interés, incluidos los accionistas - reside en la consecución de la mejora recurrente de esta triple cuenta.

- DGH extiende a sus aliados y socios de negocio los compromisos medioambientales de este código.
- Los proveedores de DGH están obligados a cumplir la política de compras responsables - que incluye las referencias oportunas al compromiso medioambiental - en lo que les resulte aplicable.

3. En el **apartado nº 17** (Compromiso social y medioambiental) se manifiesta que:

- DGH se compromete con el desarrollo recurrente, equilibrado y sostenible de la triple cuenta de resultados (económica, social y medioambiental) mediante el impulso de su Responsabilidad Social Empresarial (RSE) como parte integrante de su estrategia.
- Las personas de DGH desarrollarán su actividad promoviendo la sostenibilidad económica, social y medioambiental de la empresa, como vía para la creación responsable de valor para todos los grupos de interés.
- DGH se compromete a reducir el impacto medioambiental a lo largo de todo el ciclo de vida de sus productos y servicios, desarrollando, en cada etapa del proceso de diseño, fabricación, implantación, puesta en marcha y asistencia técnica, medidas de reducción y compensación de dicho impacto.

#### 13.1.2. POLÍTICA DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

En la **Política del Sistema Integrado de Gestión** se manifiesta que DGH asume la Gestión de la Calidad, del **Medio Ambiente** y de la Seguridad de la Información como parte de la **responsabilidad corporativa adquirida con sus grupos de interés**, y del compromiso con la excelencia y la mejora continua, teniendo como base el cumplimiento legal.

Además, se establecen los siguientes **principios básicos**, que están ligados al **medioambiente**:

1. Cumplir los requisitos legales y los principios de la organización, preservando el patrimonio y previniendo los riesgos, así como las situaciones de emergencia.
2. Cumplir políticas y normativa de los clientes en los que DGH desarrolla su actividad.

3. Controlar y reducir los impactos medioambientales de las actividades, definiendo objetivos de mejora coherentes con los proyectos realizados.
4. Optimizar los procesos, estableciendo mecanismos que garanticen la mejora continua.
5. Promover programas de formación y sensibilización de trabajadores de la organización, en torno a la seguridad de la información, medio ambiente y a la continuidad del negocio.
6. Crear y mantener una cultura organizacional en calidad, seguridad de la información y respeto medioambiental.

Y, por otra parte, se indican unos **objetivos y premisas adicionales**, en lo que respecta al medioambiente:

7. Reducción y valoración máxima de residuos.
8. Control del consumo de agua y de los vertidos al medio acuático.
9. Prevención de contaminación de los suelos y de las aguas subterráneas.
10. Prevención de contaminaciones accidentales.
11. Reducción de las molestias acústicas.
12. Recomendación de fomentar la e-movilidad cuando sea posible.
13. Recomendación de seleccionar y practicar modos de conducción eficientes, en los vehículos de combustión, para reducir el consumo energético y las emisiones a la atmósfera.
14. Cumplir con los requisitos del negocio, las obligaciones legales y las obligaciones contractuales de seguridad medioambiental.
15. Sensibilizar y concienciar de manera permanente a todo el equipo DGH en cuanto al medio ambiente.

---

#### 13.1.3. POLÍTICA DE COMPRAS RESPONSABLES

En la **Política de Compras Responsables DGH** se indica lo siguiente:

1. Los proveedores de DGH son un elemento clave en la consecución de un desarrollo recurrente y sostenible de nuestra triple cuenta de resultados.

2. Esta Política de Compras es aplicable a todas las compras de productos y servicios que realice DGH, así como a sus proveedores, quienes la trasladarán, asimismo, a sus propios proveedores y subcontratistas.
3. Es obligatorio el cumplimiento de las leyes y reglamentos vigentes en cada país o tipo de operación de compra y contratación, así como de los procedimientos e instrucciones operativas DGH que sean de aplicación.
4. Adopción de una política ambiental responsable que fomente la mejora preventiva del medio ambiente, así como la reducción de los impactos adversos de su actividad.
5. Promoción de la mejora continua, innovación e intercambio de buenas prácticas en materia de eficiencia, calidad de los bienes o servicios, mejora de la triple cuenta de resultados, así como propuesta de nuevas soluciones y oportunidades de mercado.

## 13.2. IMPLEMENTACIÓN

### 13.2.1. CERTIFICACIÓN ISO 1401

La iniciativa más relevante en el área medioambiental en el período considerado en este informe, - además de la propia publicación del **código de conducta DGH** y nuestra adhesión al **Pacto Mundial de las Naciones Unidas** – ha sido la **certificación** de nuestro **sistema de gestión medioambiental** de acuerdo con la Norma **ISO14001:2015** con fecha **2 de octubre de 2020**, con una validez de tres años.

Concebido como una iniciativa estratégica que arrancó en 2019, el compromiso DGH ha quedado plasmado en un sistema de gestión medioambiental que se ha integrado con el sistema de gestión de la calidad que lleva certificado, de acuerdo con la Norma ISO 9001, primero en la versión 2000 (en octubre de 1999) y, posteriormente, de acuerdo con las versiones 2008 y 2015.

Del resumen ejecutivo del informe de auditoría realizado por *Lloyd's Register Quality Assurance* podemos extraer lo siguiente:

*“Basado en el resultado de la auditoría, el Equipo Auditor recomienda la certificación ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 de DGH robótica, automatización y mantenimiento industrial, S.A. para el ámbito acordado.*

*El Sistema de Gestión Integrado de DGH robótica, automatización y mantenimiento industrial, S.A. se encuentra implantado y mantenido de acuerdo con las Normas de referencia del ejercicio, por lo que se recomienda la renovación en ISO 9001:15 y la Certificación en ISO 14001:15.*

*El Líder del Equipo Auditor confirma que los requisitos contractuales para ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 son correctos.*

*El Sistema evidencia su orientación hacia la mejora continua y la gestión desde un enfoque que análisis de riesgos.”*

La consecución de la certificación implica cumplimiento legal, análisis de impacto medioambiental, análisis del ciclo de vida, asignación de responsabilidades y compromiso medioambiental de toda la organización.

### 13.2.2. OTRAS ACCIONES

Otras acciones relevantes puestas en marcha, adicionalmente, en el período considerado, son las siguientes:

1. Redacción del **Manual de Buenas Prácticas Medioambientales**, disponible en el portal del empleado.
2. **Formación y difusión de las buenas prácticas medioambientales** a toda la organización y a las personas que se incorporan a la empresa.
3. Se han redactado, asimismo, orientaciones, requisitos y recomendaciones para los **proveedores** de DGH referidas a:
  - a. Gestión responsable de sustancias químicas.
  - b. Calidad del aire.
  - c. Calidad y consumo de agua.
  - d. Emisiones de gases de efecto invernadero, eficiencia energética y energías renovables.
4. **Inclusión de la mejora medioambiental** en los **proyectos de ingeniería** llave en mano, a fin de mejorar la eficiencia energética e impacto medioambiental de los productos y servicios. Entre otros aspectos, se trata de:



- a. Utilizar maquinaria ecoeficiente.
  - b. Racionalizar y optimizar el consumo de energías.
  - c. Incorporar los productos, componentes y materias primas más favorables para el medio ambiente.
  - d. Reutilizar, en la medida de lo posible, materiales y componentes.
  - e. Segregar los materiales que no resulten útiles para su reutilización o reciclaje.
  - f. Reducir las visitas a cliente, haciendo uso de videoconferencias para las reuniones y gestiones de proyecto que así lo permitan.
  - g. Utilizar el formato digital para toda la documentación, imprimiendo sólo lo necesario para la correcta implantación del proyecto.
  - h. Informar a trabajadores, proveedores y subcontratistas sobre la gestión ambiental del proyecto.
5. Política de **reducción de viajes** en todas las áreas mediante el **incremento** del uso de las **videoconferencias** para aquellas gestiones que así lo permitan.
  6. **Realización de simulacros de incidentes medioambientales.**
  7. Ampliación del **control de consumos.**
  8. **Cambio de compañía de suministro de energía eléctrica**, para obtener **suministro de energía 100% renovable.**
  9. Implantación, en todas las sedes de **sistemas más avanzados de gestión de residuos peligrosos y no peligrosos y reutilizables** (cobre, madera, papel, plásticos, etc.)
  10. Realización de **auditoría de eficiencia energética.**
  11. **Objetivo: 0 incidentes medioambientales.**

En los próximos años seguiremos desarrollando nuestro compromiso medioambiental trabajando con la filosofía básica de las **3R: reduce, reutiliza, recicla.**

### 13.3. MEDICIÓN DE RESULTADOS

DGH supervisa y evalúa la gestión medioambiental del período a través de varias líneas, cualitativas y cuantitativas, siendo las más relevantes las siguientes:

1. Obtención de la **certificación ISO 14001:2015**

## 2. Indicadores medioambientales<sup>12</sup> del sistema integrado de gestión:

Indicador	Objetivo	Resultado
Incidencias medioambientales	0	0
Consumo energía eléctrica ('20/'19)	-5%	-24%
Consumo gas natural ('20/'19)	- 1%	- 3%
Consumo combustible vehículos ('20/'19)	-5%	-24%

3. **Comunicación** directa y obligatoria al **director general** de cualquier incidente relacionado con el medioambiente que sea puesto en conocimiento de los directores de áreas funcionales o de sus colaboradores.

4. **Revisión mensual en comité de dirección.**

5. **Auditorías internas** realizadas por nuestro departamento de organización y sistemas de gestión.

6. **Comunicaciones** enviadas al comité de ética.

7. Se han impartido **dos sesiones de formación a directivos y mandos intermedios en materia de responsabilidad social empresarial** (Máster en Dirección de Operaciones-Lean 6 Sigma / MBA Ejecutivo; IUDE Universidad de Oviedo).

8. **Evaluación externa:**

a. **EcoVadis<sup>13</sup>:**

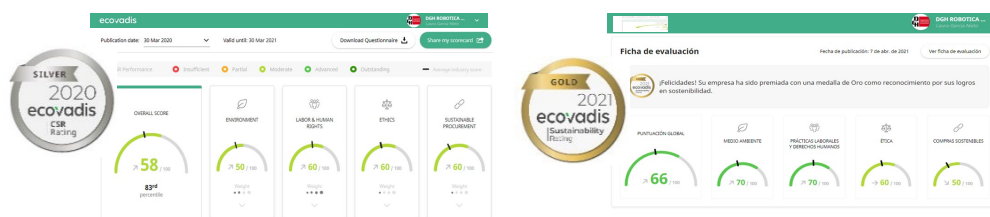
Puntuación EcoVadis	2020	2021	% mejora
GLOBAL	58	66	+ 14%
Medioambiente	50	70	+ 40%



<sup>12</sup> Hay otros indicadores, menores por su orden de magnitud e impacto, relacionados con consumo de papel, tóner, cartuchos de tinta y número de impresiones.

<sup>13</sup> Los criterios de puntuación EcoVadis ya se han mostrado en la página 22.

Este progreso ha supuesto pasar del **sello plata en 2020** al **sello oro en 2021**.



#### b. *NQC Supplier Assurance:*

Puntuación NQC SAQ	2019	2020	% mejora
GLOBAL	53	73	+ 38%
Medioambiente	--	58	+ 58%

De las auditorías externas surgen propuestas de acciones de mejora que tomamos como guía y referencia para la mejora de nuestros indicadores RSE, que iremos dando a conocer en próximos informes de progreso.

# LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN



## 14. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

PRINCIPIO 10 - LAS EMPRESAS DEBEN TRABAJAR CONTRA TODAS LAS FORMAS DE CORRUPCIÓN, INCLUIDAS LA EXTORSIÓN Y EL SOBORNO.

### 14.1. EVALUACIÓN, POLÍTICA Y OBJETIVOS

Prácticamente la totalidad de nuestra actividad empresarial, en el período considerado, se ha desarrollado en países pertenecientes a la Unión Europea, con clientes y proveedores de un elevado estándar ético – muchos de ellos firmantes, asimismo, del *Pacto Mundial de las Naciones Unidas* - y con un compromiso firme contra la corrupción, lo cual nos ha permitido ser absolutamente respetuosos con este principio.

En cualquier caso, disponemos de políticas y guías de actuación que establecen claramente cómo evitar y luchar contra la corrupción en cualquier país del mundo, que describimos a continuación.

#### 14.1.1. CÓDIGO DE CONDUCTA

El **código de conducta DGH** establece, dentro de su apartado 1, que su objeto es **asegurar un comportamiento profesional, ético y responsable de DGH y de todas las personas que la integran**, en el desarrollo de las actividades en cualquier parte del mundo

El código establece, en los apartados correspondientes, los principios y recomendaciones que deben regir las relaciones con nuestros grupos de interés y cómo evitar y combatir la corrupción:

1. En el **apartado 3** (Principios generales), se acuña el primer principio general del mismo: todas las operaciones de DGH se desarrollarán desde la base de un comportamiento ético y responsable, lo cual incluye, evidentemente, que **no se admite la corrupción y que se lucha contra ella**.
2. En el resto de los principios, desarrollados oportunamente, **está claramente expresado nuestro compromiso en la lucha contra todas las formas de corrupción, estableciéndose, además, el principio de diligencia debida para la**

**prevención, detección y erradicación de conductas irregulares**, cualquiera que sea su naturaleza, comprendiendo, entre otros, el análisis de los riesgos, la definición de responsabilidades, la formación de los empleados y, en su caso, de aquellos terceros relacionados directamente con DGH, así como el establecimiento de procedimientos para la notificación e inmediata eliminación de conductas irregulares.

3. En el apartado 5 del **código de conducta** (Cumplimiento de acuerdos y convenios) se establece que DGH asume, como parte complementaria de su normativa interna, el contenido de los acuerdos y convenios, nacionales o internacionales, a los que se adhiera voluntariamente, comprometiéndose a su promoción y cumplimiento. Dentro de estos acuerdos – incluidos en el anexo I del código de conducta - se hayan nuestra adhesión a la iniciativa *Global Compact* - y, por tanto, el cumplimiento y promoción de los diez principios - así como nuestro apoyo a la *Convención de las Naciones Unidas contra la corrupción*.
4. En el **apartado 7** (Relaciones con clientes) se establecen los comportamientos de DGH en relación con la prevención del fraude, obtención de pedidos gracias a la oferta y no a la concesión de privilegios personales al cliente (regalos, invitaciones, agasajos u otros servicios) y de elevación de dudas o aclaraciones sobre estos criterios a la dirección general y al **comité de ética**.
5. En el **apartado 8** (Comportamiento en el mercado) se indica que DGH compite en el mercado de manera leal y no admite conductas engañosas, fraudulentas o maliciosas.

Por otro lado, también se indica en este apartado que se someterán a especial control y supervisión los pagos no previstos realizados a, o, por terceros no mencionados en los correspondientes contratos, los realizados en cuentas que no resulten las habituales en las relaciones con una determinada organización o persona, los pagos realizados a, o, por personas, empresas, entidades o, a, cuentas abiertas en territorios calificados como paraísos fiscales y aquellos realizados a organizaciones en las que no sea posible identificar al socio, propietario o beneficiario último.

6. En el **apartado 9** (Relaciones con proveedores) se establece, entre otros aspectos, que:
  - Las personas de DGH se relacionarán con sus proveedores de bienes y servicios de forma lícita, ética y respetuosa.
  - La identificación, selección y homologación de proveedores se regirá por criterios de objetividad y transparencia, conciliando el interés de la empresa en la obtención de las mejores condiciones globales, con la conveniencia de promover y mantener relaciones estables con proveedores que compartan una visión empresarial que valore y promueva la triple cuenta de resultados.
  - La selección de proveedores se realizará atendiendo a sus méritos, evitando los conflictos de interés, los obsequios y atenciones que no resulten apropiados, así como cualquier otro tipo de favoritismo que pueda poner en peligro el proceso de selección o valoración.
  - Ningún empleado de DGH podrá ofrecer, conceder, solicitar o aceptar, directa o indirectamente, regalos o dádivas, favores o compensaciones, en metálico o en especie, que puedan influir en el proceso de toma de decisiones relacionado con el desempeño de las funciones derivadas de su cargo.
7. En el **apartado 10** (Relaciones con autoridades y funcionarios), se indica que:
  - Los empleados de DGH se relacionarán con las autoridades e instituciones públicas de forma lícita, ética, respetuosa y conforme con las disposiciones vigentes para la prevención de la corrupción y el soborno.
  - Como regla general, ningún empleado de DGH podrá ofrecer, conceder, solicitar o aceptar, directa o indirectamente, regalos, favores o compensaciones, cualquiera que sea su naturaleza, a, o de, autoridades o funcionarios.
  - Los empleados de DGH se abstendrán de realizar pagos de facilitación o agilización de trámites, consistentes en la entrega de dinero u otros elementos de valor, cualquiera que sea su importe.

## 14.2. IMPLEMENTACIÓN

### 14.2.1. CÓDIGO DE CONDUCTA

La base para el despliegue de nuestra lucha contra la corrupción ha sido la redacción del **código de conducta**, su publicación en la Web y su difusión en cascada a la organización DGH, comenzando por el equipo directivo y con actividades de sensibilización y difusión a todos los empleados, proveedores y aliados que continuarán en el próximo período, a través de distintos canales de comunicación interna y externa.

En el **código de conducta** se recogen los canales y mecanismos de consulta de dudas o interpretaciones sobre este tema, así como los **canales de denuncia** de potenciales incidentes, recayendo la responsabilidad última de garantizar el cumplimiento y mejora continua del código en el **comité de ética** (descrito en el apartado 18 de aquel).

### 14.2.2. FOROS DE COMPROMISO RSE

Por otra parte, participamos como **socios en foros comprometidos con la responsabilidad social empresarial**; los más representativos son:

#### □ Club de Calidad<sup>14</sup>:

- El Club de Calidad mantiene un convenio de colaboración con *Forética* desde el año 2007.
- Es socio de la *Red Española del Pacto Mundial*.
- Mantiene un convenio de colaboración con la Asociación de Directivos de Responsabilidad Social de España (*DIRSE*).
- Estas colaboraciones tienen como objetivo general el estar en contacto con las últimas tendencias en materia de sostenibilidad y responsabilidad social, el diseño de actividades y proyectos que aporten valor a los socios del club y el diseño del plan de actividades del Instituto de responsabilidad social.
- El Club de Calidad es socio del *Club Excelencia* desde el año 2005 y es desde 2019 miembro de su Comité de gobierno, con lo que accede a las principales tendencias internacionales en

<sup>14</sup> <https://www.clubcalidad.com/>

materia de gestión como todas aquellas que se sitúan bajo el paraguas de la *European foundation for Quality Management (EFQM)*.

□ **Fundación EXECYL<sup>15</sup>:**

- La fundación tiene como socios a empresas que comparten su compromiso con la excelencia, con tres grandes líneas estratégicas:
  1. Hacer crecer a las empresas siendo más eficientes, innovadoras y responsables con todos los grupos de interés.
  2. Posicionarnos como empresas y como entorno empresarial de referencia.
  3. Generar músculo para atraer talento, inversión y las mejores prácticas para nuestras compañías.
- La comisión de sostenibilidad de EXECYL promueve la generación y el adecuado despliegue de una estrategia que incorpore los parámetros de sostenibilidad en su triple vertiente: ambiental, social y de buen gobierno.

### 14.3. MEDICIÓN DE RESULTADOS

DGH supervisa y evalúa la **lucha contra la corrupción** del período a través de **varias líneas, cualitativas y cuantitativas**, siendo las más relevantes las siguientes:

- a) **Comunicación** directa y obligatoria al **director general** de cualquier incidente relacionado con la corrupción – en sus distintas formas- que sea puesto en conocimiento de los directores de áreas funcionales o de sus colaboradores.
- b) **Revisión mensual en comité de dirección.**
- c) **Auditorías internas** realizadas por nuestro departamento de organización y sistemas de gestión.
- d) **Comunicaciones** enviadas al **comité de ética.**

<sup>15</sup> <https://www.execyl.es/>

En el período correspondiente a este informe de progreso, **los avances e indicadores más relevantes** son los siguientes:

1. Se ha enviado la **Política de Compras Responsables** al 100% de los proveedores.
2. No se ha registrado **ningún incidente** relacionado con corrupción.
3. No se ha recibido **ninguna comunicación** por corrupción en el comité de ética.
4. Se han impartido **dos sesiones de formación a directivos y mandos intermedios** en materia de responsabilidad social empresarial, con especial hincapié en la lucha contra la corrupción (Máster en Dirección de Operaciones-Lean 6 Sigma / MBA Ejecutivo; IUDE Universidad de Oviedo).



**ingeniería  
mantenimiento  
industrial**

# OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

**DGH apoya los Objetivos de Desarrollo Sostenible**

## OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



## 15. ACCIONES DE AVANCE EN LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE #ODS

Como hemos indicado al comienzo de este documento, se trata de nuestro primer informe de progreso tras la adhesión al *Pacto Mundial de las Naciones Unidas* y somos conscientes de que estamos comenzando un nuevo camino en el que aún nos queda mucho que avanzar, pero que iniciamos con ilusión, compromiso y humildad, a fin de ir desarrollando nuevas iniciativas y de integrar buenas prácticas que nos permitan contribuir a la **agenda 2030**<sup>16</sup>.

Por tanto, lo que describimos en los siguientes apartados es tan sólo el punto de partida para DGH y esperamos que, en próximos informes de progreso, se pueda constatar la evolución positiva en nuestra contribución.

### 15.1. OPORTUNIDADES Y RESPONSABILIDADES DE #ODS EN NUESTRO NEGOCIO

#### 15.1.1. OPORTUNIDADES GENERALES

Con carácter general, compartimos las siguientes oportunidades generales para DGH en el marco de la *agenda 2030* y los #ODS:

1. **Mejora reputacional** general ante todos los grupos de interés.
2. **Mejora** de la puntuación **como proveedores** de clientes comprometidos con la sostenibilidad.
3. Establecimiento de **alianzas y generación de negocio adicional** con entidades comprometidas con la sostenibilidad.
4. Acceso a **nuevos sectores** y mercados.
5. **Mejora de la eficiencia** operativa.
6. **Anticipación a nuevas normativas** y requisitos legales.

#### 15.1.2. RESPONSABILIDADES GENERALES

Debido a las actividades que desarrollamos, los sectores en los que operamos<sup>17</sup> y la calidad de nuestros clientes – una gran parte de los cuales son firmantes del *Pacto Mundial* y acreditan elevado compromiso con la *agenda 2030* - nuestra **principal responsabilidad es continuar**

<sup>16</sup> El 25 de septiembre de 2015 la Asamblea General de Naciones Unidas aprobó la **Agenda 2030 para el desarrollo sostenible: un plan de acción en favor de las personas, el planeta, la prosperidad y la paz universal**.

<sup>17</sup> Descritas en la introducción de este COP, páginas 6 y 7.

**apoyando el desarrollo conjunto de la sostenibilidad con nuestros clientes** - trabajando con nuestros empleados y accionistas - y **trasladar este desarrollo a nuestros proveedores, aliados y a la sociedad**, así como a los **nuevos clientes** que se vayan incorporando a nuestra cartera.

## 15.2. DEFINICIÓN DE PRIORIDADES #ODS

Tras un proceso de **revisión de los impactos reales y potenciales** que nuestra empresa tiene respecto de los **#ODS**, hemos identificado como **prioritarios** para el próximo **período 2021-2022** los siguientes **once ODS**:



En los próximos apartados ampliamos información sobre las acciones ya puestas en marcha o a desarrollar en el próximo período.

En los apartados anteriores de este informe de progreso queda claro cómo se ha impactado positivamente en los ODS relacionados con cada uno de los 10P.

A medida que avancemos en el despliegue de nuestra estrategia ODS iremos estableciendo metas para los indicadores correspondientes, si bien entendemos que lo más importante en esta primera etapa, es la difusión e integración conceptual de los ODS y de las acciones correspondientes en la forma de trabajo DGH y en la relación con los grupos de interés.

## 15.3. INICIATIVAS, ACCIONES E INDICADORES #ODS PRIORIZADOS

### 15.3.1. TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO (ODS 8)

**8** TRABAJO DECENTE  
Y CRECIMIENTO  
ECONÓMICO



Continuaremos esforzándonos para conseguir la creación de riqueza para los grupos de interés a través de las siguientes líneas:

1. Crecimiento de la cifra de negocio de manera sostenible.
2. Crecimiento del empleo directo e indirecto.
3. Continuar proporcionando condiciones laborales dignas y atraer talento.
4. Continuar promoviendo medidas de flexibilidad y conciliación laboral y familiar.
5. Incremento de la eficiencia mediante:
  - a. La optimización de procesos.
  - b. La innovación y tecnología.
  - c. El uso eficiente de los recursos e insumos.
  - d. La seguridad y salud de las personas.
  - e. La seguridad de productos y servicios.
6. Fomentar el empleo de jóvenes, de personas mayores de 55 años en la empresa y de otros colectivos desfavorecidos.
7. Despliegue de las acciones previstas en el plan de igualdad 2020-2022.
8. Continuar con la formación de las personas para incrementar sus competencias.
9. Impulsar la economía y sociedad local en los lugares donde desarrollamos actividades, mediante:
  - a. Apoyo y colaboración con empresas locales.
  - b. Formando y contratando a personas de la zona.
  - c. Participando en foros y actividades de impulso a este ODS.
10. Seguir supervisando y promoviendo la sostenibilidad en nuestra cadena de suministro: selección y mejora de proveedores.
11. Continuar trabajando con nuestros aliados y las organizaciones de las que formamos parte en la sensibilización y difusión de buenas prácticas con impacto en este ODS.

Los indicadores asociados son los habituales en este tipo de medidas.

## 15.3.2. IGUALDAD DE GÉNERO (ODS 5)



Nuestra guía en este ODS, con una descripción muy detallada de iniciativas, acciones y objetivos, es el **Plan de Igualdad 2020-2022**<sup>18</sup>.

Como ya hemos indicado, este plan recoge:

- 10 áreas de intervención.
- 24 medidas.
- 52 acciones.

Los indicadores asociados son los habituales en este tipo de medidas y acciones.

## 15.3.3. SALUD Y BIENESTAR (ODS 3)



Continuaremos trabajando para impactar positivamente en este ODS a través de las siguientes líneas:

1. Cumplimiento y mejora de la política, manual, procedimientos e instrucciones técnicas relacionadas con la prevención de riesgos laborales.
2. Mejora de los indicadores de absentismo y accidentabilidad.
3. Incremento y mejora de la formación en materia de seguridad y salud laboral.
4. Promoción y formación en materia de hábitos de vida saludables.
5. Extensión del compromiso con la seguridad y salud a la cadena de suministro.
6. Participación en acciones de promoción y difusión de buenas prácticas en este ámbito.

Los indicadores asociados son los habituales en este tipo de líneas.

<sup>18</sup> Véase página 34 de este informe.

#### 15.3.4. INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA (ODS 9)



Continuaremos trabajando para impactar positivamente en este ODS mediante el impulso de las *factorías del futuro* #FoF con criterios de sostenibilidad, que adopten tecnologías y procesos industriales competitivos, limpios y ambientalmente eficientes.

Para ello, las líneas son:

1. Diseñar procesos, productos y servicios innovadores más sostenibles.
2. Extender el uso de la tecnología y de las herramientas TIC a los empleados y fomentar su empleo por parte de la cadena de suministro.
3. Promover la capacidad tecnológica y la gestión de la innovación de la cadena de valor.
4. Continuar con los proyectos de innovación colaborativa con impacto en los ODS.
5. Continuar con el trabajo en los clústeres y asociaciones a las que pertenecemos para impactar positivamente en este ODS:
6. Continuar con la búsqueda y establecimiento de alianzas con otras organizaciones para la mejora de productos y servicios.

Los indicadores asociados son los habituales en este tipo de líneas.

#### 15.3.5. ACCIÓN POR EL CLIMA (ODS 13)



Tras la certificación de nuestro sistema de gestión medioambiental de acuerdo con la norma ISO 14001:2015, en el próximo período seguiremos avanzando de acuerdo con las líneas y objetivos básicos en él establecidos, además de introducir novedades:

1. Lo previsto, en materia medioambiental, en nuestro SIG.
2. Formación y sensibilización en temas medioambientales a empleados.
3. Integrar la cultura de lucha contra el cambio climático en la cadena de suministro, solicitando a los proveedores políticas medioambientales y valorando certificaciones.
4. Reducción y optimización de los consumos energéticos.
5. Incremento de la reutilización y reciclaje de materiales, componentes, embalajes y otros auxiliares.
6. Reducción de viajes innecesarios y fomento de reuniones telemáticas.
7. Comienzo de la medición de la huella de carbono en viajes de empresa.
8. Acciones de promoción y sensibilización a otros grupos de interés.
9. Trabajo con impacto positivo en este ODS a través de las asociaciones de las que formamos parte.

Los indicadores asociados son los incluidos en el SIG o los habituales en este tipo de iniciativas.

#### 15.3.6. PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES (ODS 12)

**12** PRODUCCIÓN  
Y CONSUMO  
RESPONSABLES



Continuaremos trabajando para impactar positivamente en este ODS a través de las siguientes líneas:

1. Diseño de procesos, proyectos y servicios que ayuden a nuestros clientes a ser más eficientes y sostenibles.
2. Diseño de procesos, proyectos y servicios que permitan a DGH ser más eficiente y sostenible.
3. Incremento del uso de materiales o componentes biodegradables, reciclables o reutilizables.
4. Optimizar el uso del agua y reducir la contaminación en nuestros procesos de negocio.
5. Formar y sensibilizar a empleados y cadena de valor en prácticas y pautas de producción y consumo sostenible.

Los indicadores asociados son los habituales en este tipo de iniciativas.

#### 15.3.7. ALIANZAS PARA LOGRAR OBJETIVOS (ODS 17)

**17** ALIANZAS PARA  
LOGRAR  
LOS OBJETIVOS



Como indica el *Pacto Mundial*, para lograr los ODS es fundamental llevar a cabo alianzas y colaboraciones entre los diferentes actores del planeta: gobiernos, sector privado y sociedad civil.

Estas alianzas deben construirse sobre los mismos principios y valores y tener objetivos comunes, aportando cada actor su experiencia para contribuir entre todos a la consecución de los ODS.

Desde nuestra participación en asociaciones que promueven y comparten estos valores y mediante el trabajo con clientes y proveedores comprometidos, seguiremos impulsando los ODS.

En la medida de nuestras posibilidades, continuaremos movilizando e intercambiando conocimientos, capacidad técnica, tecnología y talento para alcanzar la agenda global en los países donde operamos y promoviendo alianzas para contribuir conjuntamente al desarrollo sostenible.

En particular, activaremos o continuaremos con las siguientes iniciativas:

1. Alinear nuestra estrategia de RSE con los ODS, integrándolos en la cultura de la empresa.
2. Avanzar en los ODS identificados como prioritarios para el período.
3. Desarrollar alianzas con otros actores que compartan los ODS.
4. Incluir los ODS en nuestro informe de progreso.
5. Sensibilizar y formar a las personas de DGH en los ODS.
6. Fomentar la participación de los empleados en la consecución de los ODS.
7. Colaborar con empresas del mismo sector, para buscar formas específicas de contribución del sector a los ODS.
8. Participar en jornadas y cursos para sensibilizar y compartir buenas prácticas en materia de ODS.
9. Medir los avances en nuestra contribución a los ODS.

Los indicadores asociados son los habituales en este tipo de iniciativas.

#### 15.3.8. EDUCACIÓN DE CALIDAD (ODS 4)

##### 4 EDUCACIÓN DE CALIDAD



El foco, según el *Pacto Mundial*, debe ser garantizar el derecho a la educación de las personas vulnerables, erradicar el analfabetismo y promover una educación para el desarrollo sostenible, basada en los derechos humanos y en pautas de vida sostenible; sólo a través de la educación se conseguirá expandir el mensaje de los ODS a toda la sociedad y conseguir

las metas que proponen.

Trabajaremos para contribuir al Objetivo 4, en general, a través de la formación y educación a empleados y accionistas, en el ámbito interno, y al resto de grupos de interés, en el ámbito externo.

En particular, activaremos o continuaremos con las siguientes iniciativas:

1. Planes de formación y aprendizaje continuo a los empleados para mejorar sus competencias.
2. Plan formativo específico en materia de sostenibilidad y ODS.
3. Continuar con el programa DGH Talent, contratando a estudiantes en prácticas para formarlos y mejorar sus competencias, en las comunidades locales donde DGH opera.
4. Continuar con la participación, como profesores, en cursos o jornadas relacionadas con la RSE o los ODS.
5. Continuar con la difusión de buenas prácticas, tecnologías e innovaciones en materia de sostenibilidad.

6. Explorar el establecimiento de alianzas con universidades, escuelas de negocio, ONG y sector público, para realizar proyectos que promuevan una educación de calidad.

Los indicadores asociados son los habituales en este tipo de iniciativas.

#### 15.3.9. ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE (ODS 7)

##### 7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE



Según la *Agenda 2030*, a largo plazo se persigue aumentar el uso de energías renovables en detrimento de los combustibles fósiles y fomentar la eficiencia energética, creando una economía completamente sostenible en la que prime el bienestar de la sociedad y el medioambiente.

Para seguir contribuyendo a este ODS, activaremos o continuaremos con las siguientes iniciativas:

1. Definir una política energética que establezca las directrices DGH en relación con el acceso y empleo de la energía.
2. Continuar con la sensibilización y formación a la plantilla en materia de eficiencia energética.
3. Continuar con la sustitución del uso de energía fósil por energía renovable en las actividades y operaciones de la empresa.
4. Medir el uso de energía en los viajes de trabajo de la empresa.
5. Continuar con la medición de consumos energéticos.
6. Introducir la variable consumo energético en las decisiones de inversión y compras de activos.

Los indicadores asociados son los habituales en este tipo de iniciativas.

#### 15.3.10. PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS (ODS 16)

##### 16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS



La contribución fundamental de DGH a este ODS se logra a través de la incorporación y promoción del respeto a los derechos humanos y a la transparencia en la organización, evitando cualquier forma de violencia a menores y otros grupos vulnerables en la cadena de suministro, impulsando el estado de derecho en aquellos países en los que operamos y siendo ejemplares en la lucha contra la corrupción.

Para seguir contribuyendo a este ODS, continuaremos con las siguientes iniciativas:

1. Cumplir con la legislación nacional en aquellos países en los que operemos y con la legislación internacional en derechos humanos.
2. Mejorar y hacer evolucionar nuestro código de conducta.
3. Mejorar y hacer evolucionar nuestras políticas contra el acoso, abuso, intimidación o violencia en la empresa.
4. Sensibilizar y formar a empleados y cadena de suministro en materia de transparencia y derechos humanos.
5. Mantener una relación transparente y acorde al derecho internacional con gobiernos, clientes y proveedores en los países en los que operemos, para prevenir la corrupción y el soborno.
6. Continuar participando, como ponentes o profesores, en cursos y jornadas para promocionar el respeto de los derechos humanos por parte del sector empresarial.

Los indicadores asociados son los habituales en este tipo de iniciativas.

#### 15.3.11. FIN DE LA POBREZA (ODS 1)



La contribución fundamental de DGH a este ODS consiste en la creación de oportunidades laborales para grupos vulnerables, proporcionando condiciones de trabajo dignas a empleados y proveedores e impactando positivamente en las comunidades locales donde operamos.

Para seguir contribuyendo a este ODS, continuaremos con las siguientes iniciativas:

1. Proporcionar condiciones laborales dignas a los empleados DGH y trasladar este requisito a nuestros proveedores y aliados.
2. Favorecer un escenario que favorezca el desarrollo y mejora de las condiciones laborales de la plantilla, basándose en el mérito y el talento, en el marco de la sostenibilidad del negocio.
3. Facilitar negocios inclusivos, que incorporen a personas con bajos ingresos y pequeñas y medianas empresas en la cadena de valor.
4. Garantizar las políticas de igualdad y no discriminación, dando a los grupos vulnerables la oportunidad de desarrollarse laboralmente.
5. Selección y evaluación de proveedores para asegurar que cuentan con condiciones laborales dignas.
6. Seguir promoviendo la cultura de derechos humanos y la visión de la triple cuenta de resultados.
7. Continuar con las campañas de recogida solidaria de alimentos.

Los indicadores asociados son los habituales en este tipo de iniciativas.