
Estado de información no financiera.

Consolidado Grupo Obremo.

Ejercicio **2020**

1. Modelo de negocio

5

Perfil y organización.
Ámbito de la actividad empresarial.
Identidad corporativa.
Análisis del entorno Empresarial.
Gestión de los Riesgos.
Estrategia y tendencias del mercado.

2. Cuestiones Ambientales

13

Gestión ambiental.
Uso sostenible de los recursos.
Contaminación y cambio climático.
Economía circular y prevención y gestión de residuos.
Protección de la biodiversidad.

3. Cuestiones Sociales y relativas al personal

23

Empleo.
Organización del trabajo.
Salud y seguridad laboral.
Relaciones sociales.
Accesibilidad.
Formación.
Igualdad.

4. Información sobre el respeto de los Derechos Humanos

37

Aplicación de procedimientos de debida diligencia.
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos.
Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y abolición del trabajo infantil.

5. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

39

Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.

6. Información sobre la sociedad

44

Compromiso con el desarrollo sostenible.
Consumidores.
Subcontratación y proveedores.
Información fiscal.

7. Anexo I: Tabla de indicadores GRI

49

Índice de figuras:

Figura 1: Estructura funcional Grupo Obremo.

Figura 2: Distribución geográfica de Grupo Obremo.

Figura 3: Líneas de negocio de Grupo Obremo.

Índice de tablas:

Tabla 1: Evolución inversión en área de calidad y medio ambiente.

Tabla 2: Evolución costes de la gestión de residuos.

Tabla 3: Evolución consumos de luz y agua.

Tabla 4: Evolución del consumo de combustibles en Obremo S.L.

Tabla 5: Evolución emisiones de gases de efecto invernadero.

Tabla 6: Evolución residuos gestionados por tipo de residuos.

Tabla 7: Evolución distribución de la plantilla.

Tabla 8: Evolución promedio anual de contratos por tipología de contratos.

Tabla 9: Evolución promedio anual de contratos por nivel funcional.

Tabla 10: Evolución personas empleadas a jornada parcial en las empresas de Grupo Obremo.

Tabla 11: Evolución remuneraciones medias.

Tabla 12: Evolución brecha salarial.

Tabla 13: Evolución ratio salario mínimo corporativo / local.

Tabla 14: Evolución despidos.

Tabla 15: Evolución del personal de diversidad funcional por niveles jerárquicos.

Tabla 16: Convenios colectivos aplicables a las compañías de Grupo Obremo.

Tabla 17: Evolución de permisos parentales en las compañías de Grupo Obremo.

Tabla 18: Evolución principales índices de seguridad laboral en las compañías de Grupo Obremo.

Tabla 19: Evolución de las horas de absentismo en las compañías de Grupo Obremo.

Tabla 20: Evolución personas encargadas de la representación legal de personas empleadas en las compañías del Grupo Obremo.

Tabla 21: Evolución de la plantilla en convenio colectivo y fuera de convenio.

Tabla 22: Evolución datos Plan Formativo de Grupo Obremo.

Tabla 23: Evolución de la inversión en formación del Grupo Obremo.

Tabla 24: Evolución de denuncias y sanciones en materia de Derechos Humanos en las empresas de Grupo Obremo.

Tabla 25: Evolución de denuncias y sanciones en materia de Blanqueo de capitales en las empresas de Grupo Obremo.

Tabla 26: Evolución de inversión en acción social en las empresas de Grupo Obremo.

Tabla 27: Relación de centros de formación con los que ha colaborado Grupo Obremo en 2020.

Tabla 28: Evolución de colaboraciones con estudiantes de Grupo Obremo.

Tabla 29: Evolución y distribución de la inversión de Grupo Obremo en empresas proveedores por ámbito geográfico 2020.

Índice de gráficas:

Gráfica 1: Distribución del valor económico generado entre los principales grupos de interés.

Acerca de este informe

Por tercer ejercicio consecutivo, Grupo Obremo, y a través del presente documento, da cumplimiento a lo establecido por la Ley 11/2018 de información no financiera y diversidad, continuando con el proceso de transposición al ordenamiento jurídico español la directiva 2014/95/EU del Parlamento Europeo y del Consejo.

El presente informe ha sido elaborado de acuerdo a los requerimientos establecidos en las mencionadas normativas, con el objeto de dar cumplimiento a su aprobación, depósito y publicación, a los que está sometido el informe de gestión que incluye la información no financiera más relevante de la actividad y desempeño del Grupo, para el ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2020, cuyos contenidos se ajustan al alcance establecido en las cuentas anuales y ha sido verificado por un tercero independiente.

Para su elaboración, y de conformidad con lo establecido por la Ley 11/2018, se ha basado en las directrices establecidas por el estándar de reporte más exigente, utilizado y reconocido internacionalmente *Global Reporting Initiative*, en la versión *Standards*, bajo su modalidad esencial. Por lo que se han aplicado los principios de calidad de la información: equilibrio, comparabilidad, precisión, puntualidad, claridad y fiabilidad, utilizando métricas y contenidos que favorezcan la comprensión y utilidad de dicha información a nuestros grupos de interés, para entender el impacto y desempeño de la actividad del Grupo. Véase anexo I: Guía de indicadores GRI Standards.

1

Modelo de negocio

1.1. Perfil y organización

Somos un Grupo empresarial constituido por un capital 100% valenciano cuya sede está situada en València capital, en la calle Campos Crespo número 4. El presente informe ha sido realizado de acuerdo a las compañías incluidas dentro del perímetro de consolidación financiera del ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2020 que a continuación se detallan:

Obremo S.L.

Obremo Sewerin S.L., (en adelante Obremo Sewerin)

Obremo Energía, S.L. (antes Obremo Energía Solar, S.L.)

Obremo Telecomunicaciones, S.L.U.

Progasnal S.L. (en adelante "Progasnal")

Salestarget S.L. (en adelante "Salestarget")

Maprisec Valoriza S.L. (en adelante "Maprisec")

Socenergy, S.L.

Obremo Contact Center, S.L.U. (antes Gesercos, S.L.)

Obremo infraestructuras, S.L.

Las empresas dependientes y asociadas excluidas del perímetro de consolidación en 2020 por la Sociedad dominante son: Consultoría y Servicios para la optimización empresarial, S.L., Obremex, S.A. De C.V., Servicios y Mantenimiento, S.L. (sociedad liquidada durante el ejercicio 2019), Gestao de Obras e Patrimonios LTDA. Estas empresas han sido excluidas del perímetro de consolidación por no tener un interés significativo.

La estructura empresarial, así como la descripción de activos, viene detallada en el correspondiente informe de cuentas anuales. A continuación, mostramos la estructura funcional del mismo:

Estructura funcional de Obremo

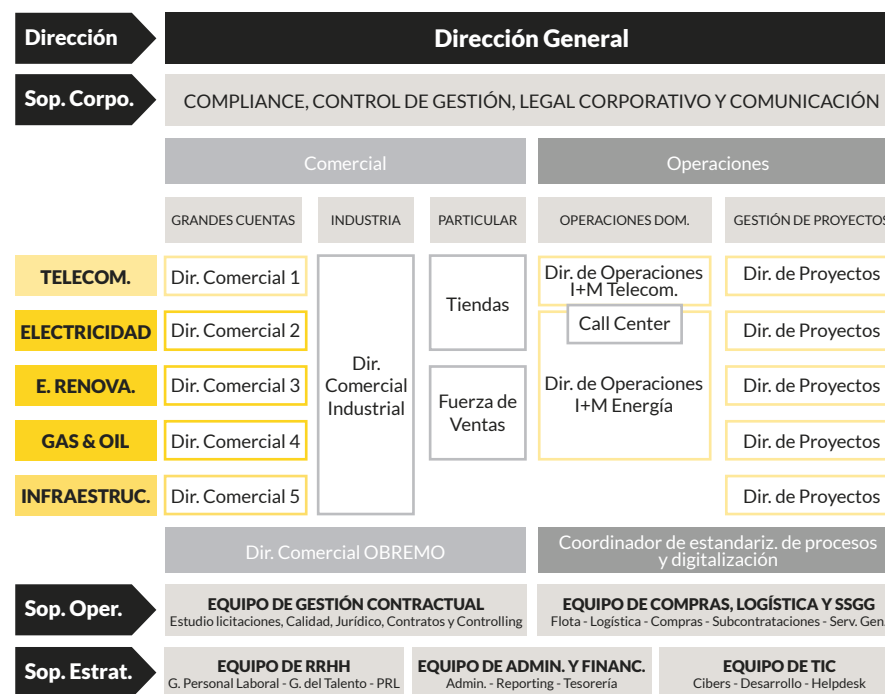


Figura 1: Estructura funcional Grupo Obremo.

1.2. Ámbito de la actividad empresarial de Grupo Obremo

Dado que tenemos un ámbito de acción geográfico nacional, contamos con diferentes sedes y centros de trabajo a lo largo de la geografía española, aunque también prestamos servicios internacionalmente, pero en menor medida.

El Grupo está especializado en la prestación de servicios integrales 360°, proyectos de ingeniería, construcción de infraestructuras e instalaciones, comercialización, atención al cliente y todo tipo de mantenimientos y servicios técnicos, entre otras actividades.

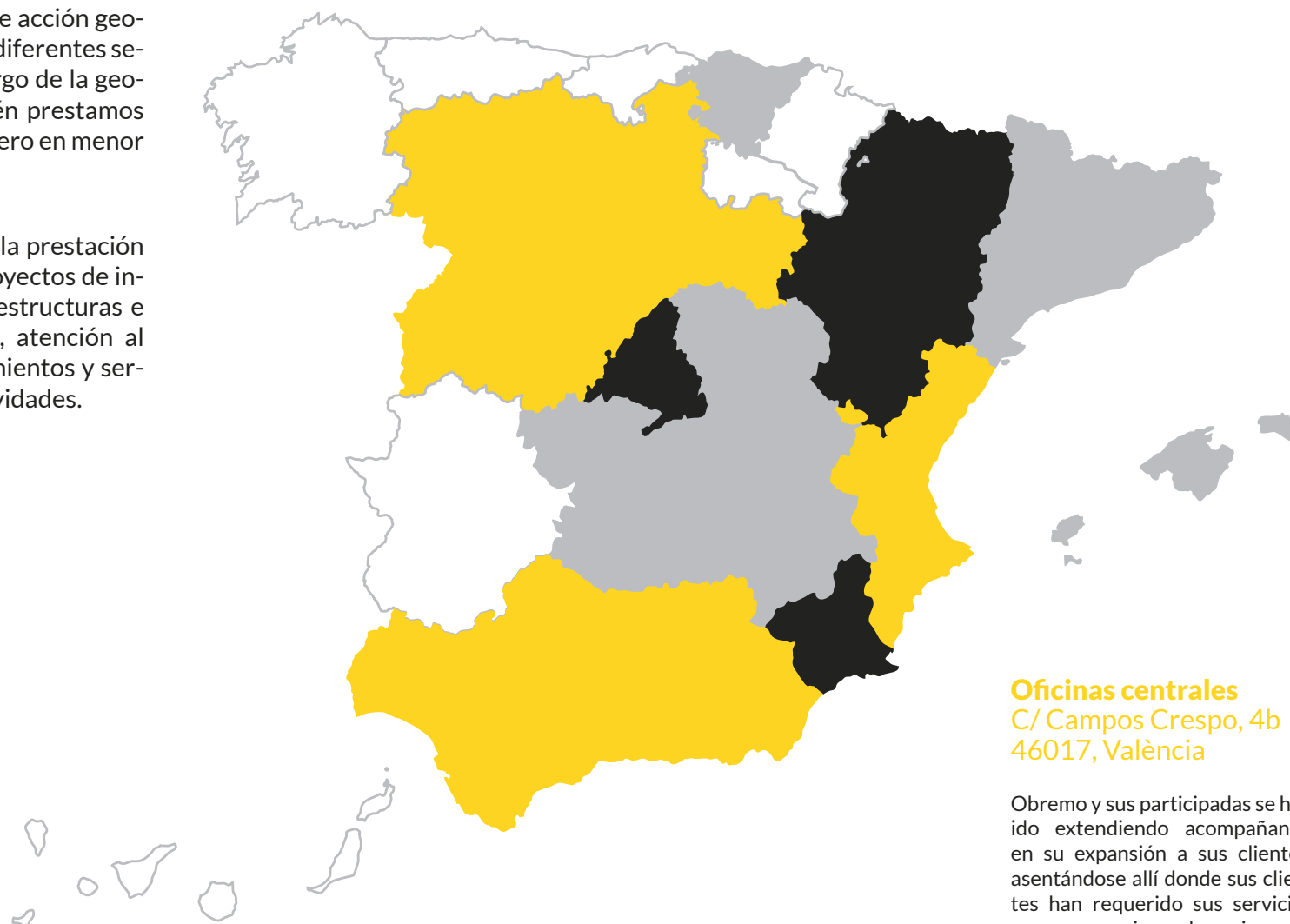


Figura 2: Distribución geográfica de Grupo Obremo.



Figura 3: Líneas de negocio de Grupo Obremo.

Nuestra actividad se centra en la gestión operativa medioambiental y de infraestructuras públicas y privadas en los siguientes sectores: Telecomunicaciones, Electricidad, Gas, E. Renovables e Infraestructuras.

A continuación, se detallan nuestras principales actividades.

/ TELECOMUNICACIONES

• Servicios de red.

- Despliegue y conservación de red.
- Mantenimiento de red.
- Servicios a empresas.
- Instalación de equipamiento.

• Infraestructura de red.

• Servicios al cliente.

- Instalación FTTH al cliente final.
- Reparación de averías.

• Experiencia comercial.

/ ELECTRICIDAD

• Construcción y mantenimiento de redes de transporte y distribución de electricidad.

• Instalación de redes y montajes eléctricos.

- Instalaciones domésticas.
- Instalaciones industriales.

• Mantenimiento e instalación de redes de alumbrado.

- Reparación de averías.
- Sustitución de alumbrado.
- Auditorías energéticas.

/ GAS

• Construcción.

Construcción y mantenimiento de red de transporte y distribución.

Construcción y mantenimiento de centros de almacenamiento de GNL y GLP.

Servicio de mantenimiento de redes con retén 24 horas y 365 días.

• Instalación.

Instalaciones industriales, comerciales y domésticas de gas.

Construcción y mantenimiento de instalaciones térmicas industriales, comerciales y domésticas.

• Comercialización.

Venta de instalaciones gas.

Venta de instalaciones y mantenimiento de instalaciones térmicas.

Venta de aparatos energéticos.

Puntos de venta especializados en energía.

• Atención al cliente.

• Mantenimiento.

Mantenimiento de infraestructuras GLP y GNL.

Lectura y cambio de contadores.

Puesta en marcha y mantenimiento de estaciones de regulación y medida.

Atención de urgencias de instalaciones industriales, terciario y doméstico 24 horas.

Mantenimientos preventivos y correctivos de instalaciones de gas y térmicas.

• Formación continua.

/ E. RENOVABLES

• Energía solar fotovoltaica.

Instalaciones conectadas a red interior para autoconsumo.

Instalaciones conectadas a red para venta de producción eléctrica.

Instalaciones aisladas con baterías.

• Energía solar térmica.

Instalaciones en edificios de nueva construcción.

Instalaciones en edificios del sector terciario.

Instalaciones en edificios residenciales.

• Biomasa.

• Auditorías energéticas.

• Vehículos eléctricos.

/ INFRAESTRUCTURAS

• Gestión de proyectos.

• Construcción y mantenimiento infraestructuras.

Urbanizaciones.

Edificios y viviendas de VPO y libres.

Aparcamientos subterráneos.

Carreteras provinciales y locales.

Naves comerciales.

Centros sociales.

Colegios e institutos públicos.

Estaciones depuradoras.

• Rehabilitación de edificios y fachadas.

• Reformas integrales de oficinas y viviendas.

• Adecuación y urbanización de espacios públicos.

El amplio abanico de servicios que ofrecemos, a través de las diferentes compañías, hacen que tengamos una cartera de clientes ampliamente diversificada. A continuación, indicamos los clientes tipos por áreas de negocio:

Área de Telecomunicaciones: compañías prestadoras de servicios de telecomunicaciones.

Área de Energía: empresas prestadoras de servicios de electricidad y gas.

Área de Energías renovables: empresas públicas o privadas que comercializan instalaciones de energía solar-térmica y/o fotovoltaica.

Área de Construcción y mantenimiento de inmuebles: tiene un abanico más amplio, dado que se prestan servicios de mantenimiento de inmuebles, tanto de uso público como privado.

Área de Saneamiento y obra pública: nos dirigimos sobre todo a organismos oficiales y compañías prestadoras del servicio de agua potable y saneamiento, así como organismos públicos y privados que ejecutan obras de edificación, obra civil y obras de infraestructuras.

Área de Medioambiente: nos dirigimos a empresas tanto públicas como privadas que generan residuos y precisan de una gestión eficiente y responsable de los mismos.



1.3. Identidad Corporativa

Nuestra identidad corporativa viene definida por la misión, visión y valores corporativos, que guían las actuaciones de las compañías y personas que formamos el Grupo hacia la excelencia y la prestación de servicios de calidad.

Propósito

Convertir en más sostenibles y conectados los entornos urbanos, los hogares y las industrias.

Nuestra misión es dar respuesta a los grandes desafíos de la sociedad:

- Ser parte activa de la transición energética.
- Acompañar la transformación urbana.
- Impulsar la conectividad.

Misión

Posicionar Grupo Obremo como grupo de empresas sostenible y de referencia a nivel nacional, como prestador de servicios integrales a las empresas y grupos nacionales e internacionales líderes en los sectores de agua, telecomunicaciones, electricidad, gas, energías renovables e infraestructuras.

Desarrollando todas nuestras actuaciones con la excelencia debida hacia nuestros clientes. Todo ello, priorizando la seguridad y el desarrollo profesional y emocional de nuestros empleados y colaboradores.

Que con su calificación, responsabilidad y compromiso diario consiguen contribuir positivamente en la sociedad y con especial dedicación en nuestros *stakeholders*.

Visión

Un grupo de empresas sostenible y de referencia a nivel nacional e internacional.

Un grupo innovador, de reconocido prestigio, el preferido por las grandes compañías, instituciones y mayoría de empresas públicas y privadas, como prestador de servicios integrales en los sectores de agua, telecomunicaciones, gas, energías renovables, infraestructuras y electricidad.

Un gran equipo de personas cualificadas, comprometidas, responsables y orgullosas de formar parte de Grupo Obremo y de estar siempre a su servicio. Un grupo comprometido con la seguridad de las personas, que contribuye positivamente en la sociedad y cuida el medio ambiente.

Valores corporativos

EXCELENCIA

Aspiramos a ser los mejores con los mejores.

RESPETO

Por las ideas, las personas, la sociedad, el medio ambiente.

SOSTENIBILIDAD

Comprometidos con dejar el mundo en mejores condiciones de como nos lo hemos encontrado.

EQUIPO

Altamente cualificado, comprometido, responsable y seguro.

INNOVACIÓN

Diseñamos el futuro desde el presente, y trabajamos la mejora continua.

1.4. Análisis del entorno empresarial

El ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2020 ha estado marcado por la crisis socio-sanitaria y económica, derivada de la pandemia mundial declarada por la Organización Mundial Salud en marzo del 2020 por el brote del Virus COVID-19, el cual ha afectado a más de 190 países.

En España, el 14 de marzo del 2020, el Gobierno adoptó el Real Decreto 463/2020 por el que se declaró el Estado de Alarma para la gestión de crisis sanitaria producida por la pandemia, por el que se establecieron medidas restrictivas de la libertad de movimiento internacional, nacional y local, lo que produjo el cierre de locales públicos y privados, salvo las actividades de primera necesidad.

Desde entonces, los organismos internacionales, nacionales y autonómicos han establecido diferentes medidas para mitigar los efectos sanitarios, sociales, económicos y empresariales.

En la actualidad, sigue existiendo una alta incertidumbre por los impactos y efectos de la pandemia en el corto y medio plazo, tanto en la economía mundial como a nivel local, así como en sectores en los que operan nuestras empresas. Por ello, estamos en una constante evolución y adaptación al actual contexto, definiendo nuestras estrategias que garanticen la continuidad de las actividades, siendo actualmente complicado realizar una predicción cierta de la estrategia a establecer en el largo plazo.

1.5. Gestión de los Riesgos

Con el objeto de realizar una gestión eficiente y basada en la mitigación o eliminación de los riesgos sistemáticos a los que estamos sometidos, por las actividades empresariales desarrolladas, se han implementado diferentes sistemas de gestión en las áreas estratégicas, adoptando los estándares más exigentes e internacionalmente reconocidos, los cuales además favorecen la mejora continua de la gestión, así como, una evaluación de un tercero independiente.

A continuación, se indican los estándares de gestión que, durante el ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2020, han guiado esta gestión:

ISO 9001:2015

Sistema de gestión de la calidad.

ISO 14001:2015

Sistema de gestión ambiental.

ISO 27001:2013

Sistema de gestión de la información.

ISO 45001:2018

Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Sistema de prevención de delitos y cumplimiento normativo (Compliance).

En el pasado ejercicio 2020, se dio un nuevo enfoque a la evaluación de riesgos empresariales de nuestro Grupo, agrupando los mismos por la tipología del riesgo, lo que favorece el diseño e implantación de acciones y planes de manera integral y transversal. A continuación, se indican los principales riesgos identificados:

Factor humano: hace referencia a los “sentimientos”, por ejemplo, no sentirse valorado, etc.

Estrategia: negocio, clientes, continuidad de negocio, etc.

Operación: operativa, producción.

Entorno: clientes, sociedad, competencia, política.

Cumplimiento:

Legal.

Interno: normativa técnica de cliente, procedimientos propios, etc.

Soporte: TI, RRHH, Financiero, administrativo, comunicación interna, Calidad y MA.

1.6. Estrategia y tendencias del mercado

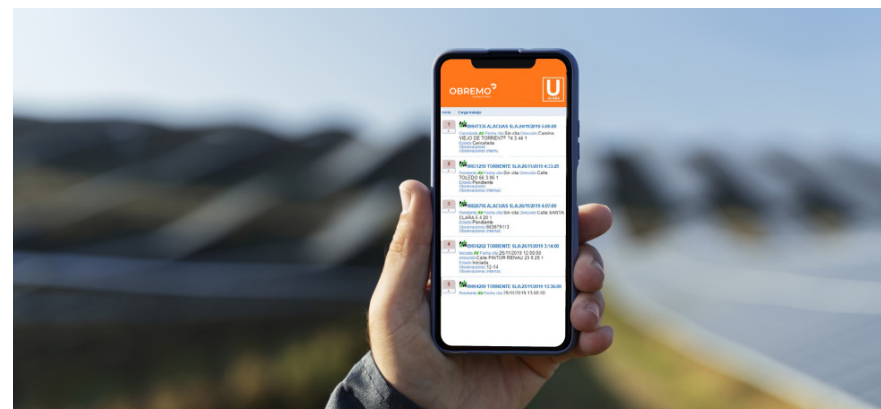
Nuestra estrategia está orientada al desarrollo de una organización empresarial altamente diversificada y global de servicios, en el sector de las “utilities”, alineándonos junto a nuestros principales clientes como un aliado estratégico capaz de aportar un gran valor añadido, por nuestra capacidad de dar solución a un gran número de demandas de este.

Todo ello, junto unos elevados estándares de calidad implementados que tienen como fin cumplir y superar las expectativas de los clientes, demostrando día a día la solvencia técnica del Grupo que cuenta con las homologaciones administrativas adecuadas. Además contamos con una estructura adecuada y eficiente, que maximiza las inversiones realizadas, ofreciendo un precio justo y competitivo.

El objetivo es crecer y ampliar, tanto a nivel de servicios, como en el ámbito de acción geográfico, siempre con la máxima de dar soluciones a las necesidades de nuestros clientes, dentro de un marco de transparencia, seguridad y desarrollo profesional de las personas empleadas, en donde la tecnología aplicada a la operación sea un objetivo para la mejora continua de los servicios prestados.

Dado el actual contexto de incertidumbre provocada por la pandemia, con el objetivo de establecer las medidas necesarias para continuar con la expansión de nuestras empresas y afrontar los actuales retos, se han establecido grupos de trabajo y procedimientos específicos destinados a monitorizar y gestionar en todo momento la evolución de sus operaciones, con el fin de minimizar su impacto, diseñando e implementado diversos protocolos, basados en las pautas y recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS), orientados a proteger a las personas de nuestro equipo, contratistas, clientes y personas usuarias.

Por otro lado, destacar igualmente, que nuestros administradores y personal de dirección están realizando una supervisión constante de la evolución de la situación, con el fin de afrontar con éxito los eventuales impactos, tanto financieros como no financieros, que puedan producirse.



2

Cuestiones ambientales



2.1. Gestión Ambiental

El alto compromiso de nuestra propiedad y equipo directivo con la sostenibilidad ambiental ha marcado el desarrollo de los modelos de negocio de las compañías que integran el Grupo, así como la conceptualización y prestación de los servicios y actividades que los mismos desarrollan, tratando de contribuir a la creación y desarrollo de entornos naturales y urbanos más eficientes y resilientes, capaces de potenciar e incrementar la generación de bienestar de la ciudadanía presente y futura, comprometiéndose con el progreso y desarrollo de las comunidades en las que se opera.

El progreso de las sociedades conlleva grandes retos como son el crecimiento demográfico, la adaptación y lucha contra el cambio climático, la economía circular y un largo etc., con los que estamos altamente comprometidos y tratamos de contribuir mediante la calidad de nuestros servicios, así como en la forma de prestar los mismos, situando los criterios medioambientales en un lugar privilegiado.

Con el objeto de gestionar de manera eficiente la creciente normativa ambiental que regulan las diferentes actividades, así como riesgos e impactos derivados de las mismas, se ha implementado un sistema de gestión ambiental (en adelante “SGA”) para identificar, evaluar y mejorar las medidas ambientales adoptadas.

Política y sistema de Gestión Ambiental

Desde el 1 de julio de 2015, el Grupo posee una política integrada de calidad, medio ambiente y seguridad de la información, la cual fue suscrita por la Dirección General. Dicho documento es público y está publicado en nuestra sede, estando además a disposición de los grupos de interés que la soliciten.

La mencionada política fue actualizada en mayo de 2019, la cual está elaborada de acuerdo a los requerimientos establecidos en el aparta-

do 5.2 de la norma UNE EN ISO 14001:2015 y establece como puntos clave la difusión de la cultura de sensibilización ambiental, el cumplimiento de la legalidad y la prevención de la contaminación, así como de la mejora continua del SGA.

Nuestro sistema de gestión ambiental fue implementado en el 2002, de acuerdo con lo establecido en el estándar ISO14001 de gestión ambiental, con el objetivo de controlar los aspectos ambientales derivados de actividades empresariales realizadas por nuestras compañías.

En la actualidad el alcance de nuestro SGA es el siguiente:

- **Diseño, montaje, mantenimiento e inspecciones (periódicas/altas) de instalaciones de gas.**
- **Construcción y mantenimiento de redes de gas.**
- **Construcción y mantenimiento de redes de agua.**
- **Montaje y mantenimiento de instalaciones de telecomunicaciones.**
- **Construcción y mantenimiento de redes de telecomunicaciones.**

Tiene asignados los siguientes emplazamientos:

Sede central: Calle Campos Crespo, 4 bajo - 46017, Valencia.

Delegación Valencia: Avenida Alquería de Moret, 3 bajo - 46210, Picaña.

Delegación Valencia: Calle Dissabtes, 4 - 46210, Picaña.

El SGA de Obremo S.L., con número de registro ES02/0212/MA, tiene vigencia hasta abril de 2024. El SGA de Obremo Sewerin con número de registro ES14/15946 tiene vigencia hasta abril de 2023, el cual tiene igualmente una política medioambiental integrada de calidad, medio ambiente y de prevención de riesgos laborales. Mientras que el SGA de Socenergy, con número de registro ES09/8394, tiene vigencia hasta septiembre de 2021.

Evaluación de aspectos ambientales

El departamento de medio ambiente corporativo realiza de manera sistemática y periódica una evaluación de los aspectos ambientales a los cuales estamos sometidos, de acuerdo al procedimiento establecido, con el objeto de priorizar e identificar los aspectos asociados al funcionamiento de las actividades en condiciones normales, como los generados como consecuencia de situaciones de emergencia, los denominados aspectos potenciales.

Dicha evaluación es también realizada ante situaciones excepcionales como modificaciones de instalaciones, prestación de servicios con impactos ambientales relevantes y similares.

Cada valoración de aspecto medioambiental es el resultado de la suma del valor relacionado con una magnitud relativa del aspecto asociada a la cantidad/frecuencia más el valor relacionado con la severidad de las consecuencias medioambientales del mismo.

A continuación, se indican los aspectos ambientales significativos identificados con los que se han establecidos planes de acción:

- **Consumo de gasóleo u gasolina.**
- **Consumo de agua de red de abastecimiento.**
- **Ruido emitido por zanjadora.**
- **Ruido emitido por radial.**
- **Planchas metálicas sin calzar.**
- **Residuos inertes.**
- **Consumibles informáticos.**

En consecuencia, tenemos definidos diferentes tipos de planes de acción:

- **Plan de tratamiento de riesgos**, por el que se planifican una serie de acciones, para reducir la probabilidad de ocurrencia del riesgo y minimizar sus consecuencias, para el que se ha diseñado una herramienta de seguimiento del estado de las medidas y acciones planteadas.
- **Programa de objetivos medioambientales**, por el que se plantean objetivos sobre aspectos significativos, con el fin de reducir el impacto derivado de los mismos y de los riesgos medioambientales detectados.

A continuación, destacamos algunos planes implementados y objetivos en el año 2020:

Disminución del consumo energético en un 10,9 %. En el ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2020 las medidas planteadas para la disminución del coste energético han evolucionado así:

- Migración de la flota de turismos a vehículos de menor consumo (19,9 % de la flota son vehículos ECO).
- Sustitución de furgonetas por otros modelos de menor consumo.
- Cambio de iluminación a led, plan anterior al ejercicio 2018.

Formación en economía circular al menos 20 % de jefes de obra/encargados.

Formación medioambiental inicial para el personal de nueva contratación, acorde con el puesto de trabajo a desempeñar.

Control de gestión de residuos de las empresas subcontratistas, a través del portal de subcontratistas. Plan anterior al año 2019.

Facturas en formato electrónico (certificación de las facturas).

Recursos destinados

Con el fin de garantizar la eficiencia del SGA, se designa anualmente una partida presupuestaria al departamento de calidad y medio ambiente corporativo. A continuación se muestra la evolución de los recursos económicos destinados al mismo:

Evolución presupuesto áreas de Medioambiente y Calidad	
Ejercicio	Inversión
2019	163.058 €
2020	125.974 €

Tabla 1: Evolución inversión en del área de calidad y medio ambiente.

Por otro lado, se indica la evolución de la inversión en la gestión de residuos procedentes de las obras realizadas, en las que no se incluye el coste de gestión de las obras, en las que la empresa subcontratista se responsabiliza de gestionarlos directamente, dado que el coste de su gestión está incluido en el contrato de prestación de servicios.

Evolución costes de la gestión de residuos	
Ejercicio	Inversión
2019	515.629 €
2020	608.331 €

Tabla 2: Evolución costes de la gestión de residuos.

2.2. Uso sostenible de los recursos

El SGA establece como un principio de aplicación transversal el consumo responsable y la eficiencia energética de todas las compañías, por ello, nuestras organizaciones han ido implementando diferentes acciones y medidas con dicho fin que, además, han producido una reducción de los costes organizativos. Por ello, podemos afirmar que dichas medidas han tenido un efecto positivo en el desempeño ambiental de nuestras organizaciones, así como en su competitividad, dado que han sido un elemento diferenciador en el mercado.

Consumo energético y de agua

Dada la naturaleza y volumen de nuestras actividades empresariales, uno de los principales objetivos de los planes de acción ambientales implementados es incrementar la eficiencia de los consumos de suministros energéticos necesarios para desarrollar nuestras actividades, manteniendo en todo momento el alto nivel de calidad establecido en la prestación de nuestros servicios.

A continuación, se indican las principales medidas adoptadas en materia de eficiencia y consumo responsable energético e hídrico:



Minimizar el consumo de combustibles fósiles en los vehículos, favoreciendo aquellos con menores emisiones de CO₂ equivalentes, para un coste económico similar.

Minimizar el consumo eléctrico en los edificios, favoreciendo las medidas de eficiencia energética.

Concienciar al personal de la empresa en un consumo responsable de energía, minimizando el consumo de las mismas en sus actividades habituales.

Formación al personal sobre conducción eficiente, con el objeto de incrementar la seguridad de los mismos, así como disminuir los costes ambientales y económicos.

En el ejercicio 2020, se realizó una auditoria energética en los centros de trabajo ubicados en las comunidades autónomas de Andalucía, Aragón, Castilla la Mancha, Cataluña y Comunidad Valenciana, en los que se han identificado diferentes mejoras de eficiencia que serán implementados en los próximos ejercicios.

Esta visión de eficiencia energética también se materializa en los productos y servicios que ofrecemos a nuestras empresas clientes y/o personas usuarias finales, con el objeto de fomentar y sensibilizar a nuestros grupos de interés hacia un consumo responsable que reduzca emisiones atmosféricas, incremente la vida útil de los aparatos electrónicos y disminuya los costes finales de las personas usuarias.

A continuación, se muestra la evolución de los consumos de luz y agua, los cuales se han visto significativamente afectados por las medidas implementadas en la organización a raíz de la pandemia del covid-19:

Evolución consumos luz y agua		
Ejercicio	Luz (Kwh)	Agua (m ₃)
2019	630.050	1.796
2020	399.414	1.967

Tabla 3: Evolución consumos de luz y agua.

Consumo de materias primas

Una de las prácticas habituales de la mayoría de sectores en los que operan nuestras compañías es la compra de materiales por parte de los clientes, por lo que su suministro suele estar tasado y calculado bajo unos elevados estándares de eficiencia que exigen una gestión y uso responsable de los mismos. Por ello, hemos desarrollado y mejoramos día a día nuestros procedimientos de gestión que reducen al máximo las malas prácticas de acopio, almacenamiento, traslado, uso y similares, para no incurrir en pérdidas, mermas, roturas y similares, los cuales son objeto de revisión y reporte a nuestras empresas clientes.

2.3. Contaminación y cambio climático

Cambio climático

El cambio climático es uno de los principales retos a los que se enfrenta actualmente la Humanidad. Por ello nuestro Grupo no permanece ajeno ante dicho desafío, aunque las actividades empresariales de nuestras compañías, de acuerdo con lo establecido en el artículo 6 del Real Decreto 100/2011 de 28 de enero, en el que se actualiza el catálogo de actividades potencialmente contaminadoras de la atmósfera, están exentas de la obligación de cálculo, reducción y/o compensación de nuestras emisiones de CO₂ equivalente. El Grupo, de acuerdo con lo establecido en nuestras políticas ambientales, las compañías tratan de reducir nuestras emisiones, llevando un control de estas a través de los consumos de suministros, que son las principales fuentes de emisiones de gases de efecto invernadero (en adelante "GEI").

En la actualidad, nuestro Grupo emite dos gases de los siete GEI establecidos en el protocolo de Kioto, Dióxido de carbono CO₂ y óxidos de nitrógeno NO_x, por la combustión de la flota de vehículos y el CO₂ del consumo de energía eléctrica, además, de gases fluorados procedentes de fugas y reparaciones de aparatos de climatización.

Las acciones implementadas para la eficiencia y reducción del suministro de electricidad, han sido descritas en el apartado anterior. Respecto a la emisiones producidas por nuestra flota de vehículos, a continuación se indican las principales medidas de eficiencia implementadas:

Mejoras de conducción eficiente.

Buena gestión del combustible.

Sustitución de vehículos propios de gasóleo A por nuevos de **GLP**.

Sustitución de vehículos de alquiler/renting de gasóleo A por **GLP**.

Sustitución de vehículos de alquiler/renting gasóleo A por **vehículos eléctricos**.

Indicadores de la actual flota:

En el ejercicio 2020, la flota ha estado formada por un total de **824 vehículos** compuesta por turismos, todo terrenos, camiones, furgonetas, motos y maquinaria de obra y similares.

El 19,9% de los turismos de la actual flota **son de GLP**.

Evolución del consumo de combustibles Obremo S.L.

Tipo de combustible	2019	2020
AUTOGAS (GLP) en litros	202.066	206.055
GASÓLEO en litros	1.363.743	1.232.314
GASOLINA en litros	73.201	116.623

Tabla 4: Evolución del consumo de combustibles en Obremo S.L.

A continuación, se muestra la evolución de las emisiones de GEI, en los alcances 1 y 2. El alcance 1 incluye las emisiones de todos los focos directos de combustión, fundamentalmente del gasóleo y el alcance 2, que incluye las emisiones asociadas a consumo de electricidad.

Evolución emisiones de gases efecto invernadero

Alcances	2019	2020
Alcance 1 (Tn CO ₂ e)	3.861	3.624
Alcance 2 (Tn CO ₂ e)	126	60

Tabla 5: Evolución emisiones de gases de efecto invernadero.

Por otro lado, en cuanto a las emisiones de gases fluorados procedentes de los aparatos de climatización, hay que indicar que se han establecido medidas para el control de averías de los mismos, así como al cambio de aparatos de climatización con mejor calificación energética y se ha contratado un proveedor para realizar un mantenimiento preventivo de los mismos, con el fin de prevenir posibles fugas.

Otros tipos de contaminaciones

De acuerdo con lo establecido en la Ley 7/2002 de 3 de diciembre de la Generalitat Valenciana, sobre la protección contra la contaminación acústica, nos sometemos a una evaluación de manera quinquenal, que se realizaron los años 2007, 2012 y 2018, en los almacenes que tenemos en el Grupo en la provincia de València, con resultados positivos al no superar el nivel de decibelios establecidos reglamentariamente.

No obstante, y dada la actividad al aire libre de las diferentes obras que realizan las empresas del Grupo, también se realizaron mediciones en obra en los años 2007 y 2012, que concluyeron con resultados igualmente positivos.

Sin duda, la principal fuente de contaminación acústica que podemos producir está focalizada en las obras y similares, por ello hemos establecido toda una serie de buenas prácticas con el fin de causar las menores molestias posibles a la ciudadanía y personas empleadas. También cabe destacar la formación y reciclaje del personal en materia de salud y seguridad laboral, con el objeto de prevenir las molestias que pueden producirse por la sobre exposición a los ruidos, con el fin de salvaguardar la salud de nuestro equipo y dar cumplimiento de la legislación vigente.

Respecto a la contaminación lumínica cabe indicar que, de acuerdo con la normativa vigente, las empresas del Grupo no están sujetas a los requisitos de control de la misma dada la naturaleza de sus actividades e instalaciones.



2.4. Economía circular, prevención y gestión de residuos

El desarrollo de modelos de negocio basados en la circularidad es otro aspecto importante que deben abordar las compañías que desean desempeñar sus actividades empresariales de manera sostenible.

En este sentido, nuestras compañías están alineadas con el principio ambiental de las “tres erres” (reducir, reutilizar y reciclar), el cual aplicamos tanto en nuestra gestión de compras, así como de residuos, siendo nuestra prioridad en la gestión de los mismos su reducción, reutilización o reciclaje, de acuerdo con lo establecido en nuestras políticas ambientales corporativas.

Por ello, tratamos de realizar una gestión responsable de los residuos derivados de nuestras actividades, tratando de maximizar su revalorización en la medida de lo posible. Por ello priorizamos la utilización de gestores autorizados “recicladores”, que nos garantizan una revalorización de los mismos.

En los proyectos en los que subcontratamos alguna parte de la ejecución de un proyecto que implique generación de residuos, nuestra política es incluir en el contrato la responsabilidad de la gestión de los residuos producidos mediante un gestor autorizado. Además, y a través de nuestro portal del contratista, estos están obligados a realizar un reporte de su gestión, la cual es supervisada por nuestro personal con el fin de garantizarnos una gestión correcta y acorde a nuestra directrices.

En los casos en los que no existe una subcontratación, la gestión de los residuos se realiza por nosotros, por lo que se contratan gestores autorizados, tanto para los residuos peligrosos como no peligrosos, priorizando gestores locales y cercanos a las obras o instalaciones, con el objetivo de minimizar los posibles efectos nocivos ambientales, producidos por el transporte de los mismos.

A continuación, se detallan algunas de las principales medidas implementadas en el Grupo, para realizar una gestión eficiente de los residuos:

Minimizar y reducir las cantidades de materias primas que se utilizan, mediante una planificación y gestión eficiente de las mismas.

Devolución de envases y embalajes al proveedor, siempre que sea posible.

Reutilización de las tierras extraídas.

Establecer normas para el acopio de materiales.

El personal de la obra que participa en la gestión de los residuos debe tener una **formación suficiente sobre los aspectos administrativos y operativos necesarios.**

Los residuos que se originan deben ser **gestionados de manera más eficaz para su valoración.**

Recogida selectiva.

Planificar la obra y elaborar criterios y recomendaciones específicas para la mejora de la gestión de los residuos que se generan.

Identificación de los contenedores y zonas de acopio.



Por nuestros tipos de actividades, la mayor cantidad de residuos que se generan son RCD's, aunque también se producen otros tipos de residuos como restos de materiales con amianto y envases contaminados, pero en una proporción muy inferior a los RCD's, así como no peligrosos, cartón, RAEE's, metales y similares.

Evolución Residuos				
Tipo de residuo	2019		2020	
	Reciclados	No recicl.	Reciclados	No recicl.
No peligrosos (Tn)	72.195	-	55.000	-
Peligrosos (Tn)	-	12	-	3,5

Tabla 6: Evolución residuos gestionados por tipo de residuos.

Al igual que en otros aspectos, la influencia de la pandemia de covid-19 ha tenido un impacto significativo, lo que ha producido un descenso de los mismos.

Acciones para combatir el desperdicio de alimentos

En la actualidad, nuestro Grupo no tiene líneas de negocio ligadas a la producción, distribución y/o comercialización de alimentos, ni tampoco se disponen de comedores, cantinas, economatos o similares en nuestras instalaciones, por lo que no se han establecido medidas en dicho sentido.

2.5. Protección de la biodiversidad

En primer lugar, destacar que las instalaciones de las compañías de nuestro Grupo se encuentran dentro del casco urbano de las poblaciones o bien están situadas en polígonos industriales, por lo que no es de aplicación la normativa de protección y preservación de la biodiversidad.

En cuanto a sus actividades, destacar que la gran mayoría de nuestros proyectos son realizados igualmente en centros urbanos, polígonos industriales y similares, por lo que están bajo el mismo supuesto que el descrito en el párrafo anterior.

En los casos en los que se realizan intervenciones en suelo rústico o atraviesan espacios naturales, las empresas del Grupo no son promotores de los proyectos, por lo que los estudios de impacto en la biodiversidad son realizados por las empresas promotoras. En dichas situaciones, nuestro personal presta apoyo en todo aquello que le es requerido durante el estudio del mismo, en su caso, pero realmente nuestra mayor intervención está en el seguimiento de instrucciones realizadas durante la ejecución del proyecto, las cuales se establecen mediante el contrato.

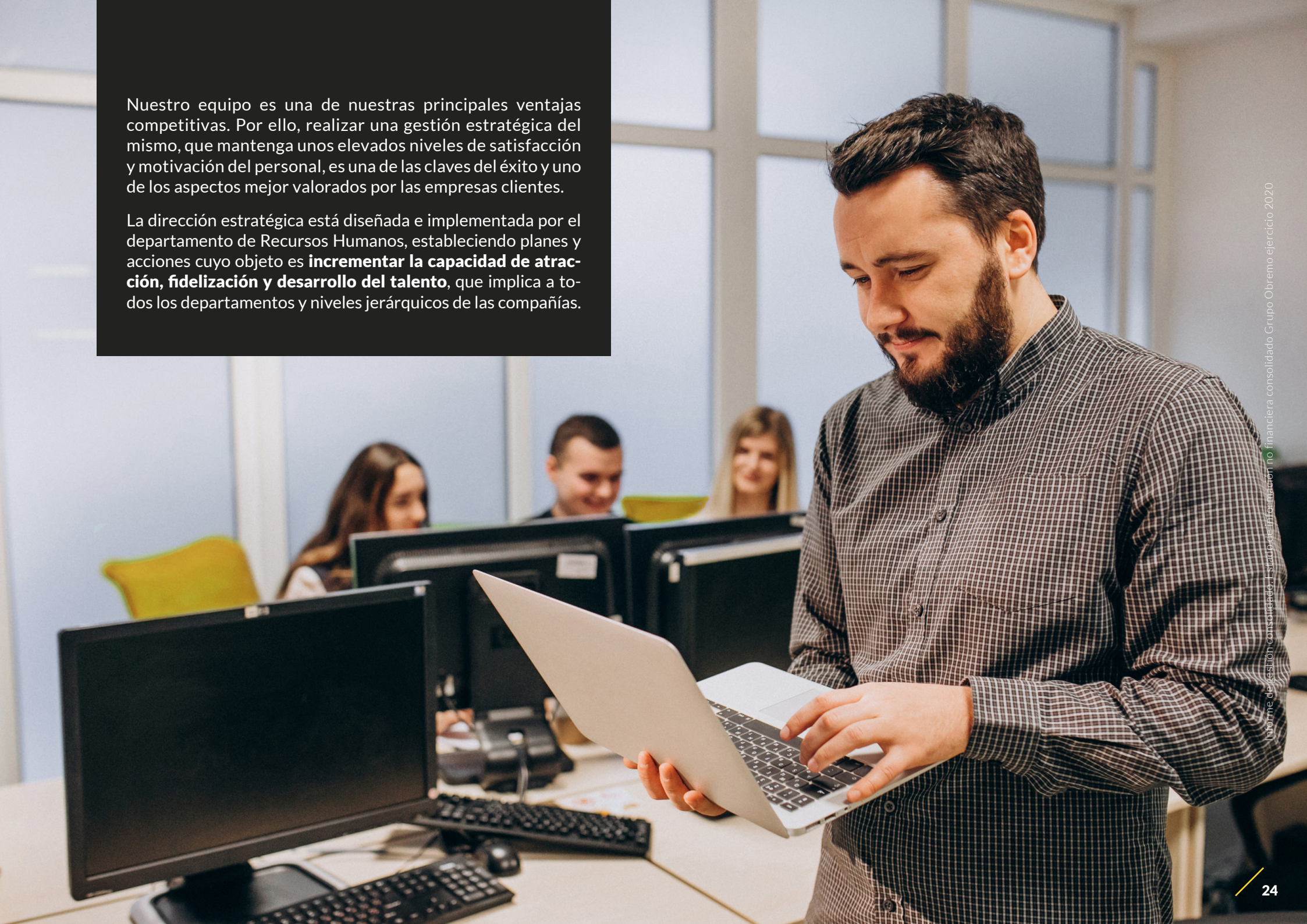
En estos casos, se controla y se proporciona la formación específica necesaria para que el personal de la obra pueda desempeñar sus funciones, respetando y siguiendo los parámetros establecidos en el plan de acción, y se incluyen dentro de los ítems de revisión de las obras, el seguimiento de las acciones establecidas. En este sentido, en la mayoría de los casos, nuestra intervención suele estar vinculada a la restauración de zonas de trabajo y/o restablecer condiciones existentes antes del inicio del proyecto, las cuales son controladas por nuestro personal, el del cliente e incluso por las autoridades pertinentes. Destacar en dicho sentido que en el Grupo no hemos tenido penalizaciones de clientes o sanciones de la administración pública por incumplimientos en el ámbito medioambiental.

3

Cuestiones sociales y relativas al personal

Nuestro equipo es una de nuestras principales ventajas competitivas. Por ello, realizar una gestión estratégica del mismo, que mantenga unos elevados niveles de satisfacción y motivación del personal, es una de las claves del éxito y uno de los aspectos mejor valorados por las empresas clientes.

La dirección estratégica está diseñada e implementada por el departamento de Recursos Humanos, estableciendo planes y acciones cuyo objeto es **incrementar la capacidad de atracción, fidelización y desarrollo del talento**, que implica a todos los departamentos y niveles jerárquicos de las compañías.



3.1. Empleo

Permanecer a la vanguardia de los diferentes sectores en los que operan las compañías del Grupo, precisa de un equipo humano diverso, capaz de dar respuesta a las exigencias y necesidades de los clientes. Por ello, se mantiene una alta heterogeneidad de perfiles profesionales, altamente cualificados, tanto de conocimientos técnicos, como generacionales, género, experiencia y similares.

Diversidad de la plantilla por empresa, género, edad, tipo de contrato y nivel jerárquico

	<30				Total <30		30 - 45				Total 30 - 45		>45				Total >45		Total general	
	2019		2020		2019	2020	2019		2020		2019	2020	2019		2020		2019	2020	2019	2020
	H	M	H	M			H	M	H	M			H	M	H	M				
Indefinido	16	2	17	2	18	19	186	48	202	37	237	239	139	46	169	54	185	223	440	481
Directores, Técnicos y Encargados							23	9	16	7	32	23	53	15	53	17	68	70	100	93
Alta dirección								1	1	1	1	2	2		1		2	1	3	3
Administrativos y otros	2	2	3	2	4	5	32	38	30	29	70	59	11	31	19	37	42	56	116	120
Operarios	14		14		14	14	134		155		134	155	73		96		73	96	221	265
Temporal	110	18	73	7	128	80	347	50	295	40	397	335	174	24	145	17	198	162	723	577
Directores, Técnicos y Encargados	1				1		11	1	5		12	5	23		20		23	20	36	25
Administrativos y otros	22	18	11	7	40	18	33	46	21	37	79	58	21	23	6	17	44	23	163	99
Operarios	87		62		87	62	303	3	269	3	306	272	130	1	119		131	119	524	453
Total general	126	20	90	9	146	99	536	98	497	77	634	574	313	70	314	71	383	385	1.163	1.058

Tabla 7: Evolución distribución de la plantilla.

Promedio anual durante el ejercicio de contratos indefinidos y temporales por sexo, edad y nivel jerárquico:

Tipos de contratos	Promedio anual contratos (%)					
	H	M	Total	< 30	30 - 45	> 45
Indefinido (2019)	30 %	8 %	38 %	2 %	20 %	16 %
Indefinido (2020)	37 %	9 %	46 %	2 %	23 %	21 %
Temporal (2019)	54 %	8 %	62 %	11 %	34 %	17 %
Temporal (2020)	49 %	6 %	54 %	7 %	31 %	16 %
Total (2019)	84 %	16 %	100 %	13 %	54 %	33 %
Total (2020)	86 %	14 %	100 %	9 %	54 %	37 %

Tabla 8: Evolución promedio anual de contratos por tipología de contratos.

Niveles jerárquicos	Promedio anual contratos					
	2019			2020		
	Indef.	Temp.	Total	Indef.	Temp.	Total
Alta dirección	1 %	-	1 %	0 %	0 %	0 %
Directores, técnicos y encargados	9 %	3 %	12 %	9 %	3 %	12 %
Operarios	19 %	44 %	63 %	25 %	42 %	67 %
Administrativos y otros	10 %	14 %	24 %	11 %	9 %	20 %
Total	39 %	61 %	100 %	46 %	54 %	100 %

Tabla 9: Evolución promedio anual de contratos por nivel funcional.

Ejercicio	Nº personas
2019	44
2020	28

Tabla 10: Evolución personas empleadas a jornada parcial en las empresas de Grupo Obremo.

Retribución

El sistema de retribución establecido está basado en criterios objetivos y equitativos, de acuerdo con los convenios colectivos aplicables a cada una de las compañías o centros de trabajo, en su caso. Dicho sistema es diseñado y gestionado por el departamento de Recursos Humanos, encargado de velar por su correcta aplicación, así como actualización y mejora.

En los ejercicios finalizados a 31 de diciembre de 2020 y 2019, no se han implementado sistemas de previsión de ahorro, jubilación o similares, ni tampoco han existido beneficios sociales o económicos exclusivos para las personas contratadas a jornada completa y/o de forma indefinida, de acuerdo con el principio de universalidad de derechos retributivos del sistema.

Remuneraciones medias grupo		
Género	2019	2020
Salario medio	22.479 €	24.108 €
Hombre	23.133 €	24.686 €
Mujer	19.054 €	20.775 €
Rango edad	2019	2020
< 30	19.196 €	20.169 €
30 - 45	22.387 €	23.141 €
> 45	23.889 €	26.563 €
Nivel funcional	2019	2020
Directores, técnicos y encargados	33.206 €	37.681 €
Administrativos y otros	17.903 €	19.936 €
Operarios	22.255 €	23.149 €

Tabla 11: Evolución remuneraciones medias.

La brecha salarial del Grupo ha sido calculada por categorías profesionales homogéneas, considerando la diferencia de las remuneraciones medias entre hombres y mujeres, la cual se expresa de manera porcentual sobre la remuneración media de los hombres.

En el ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2020, la brecha asciende a un 16 %, encontrando su origen en las antigüedades e intensidad de género en determinados niveles jerárquicos, puesto que el sistema implementado no permite establecer salarios diferentes para hombres y mujeres para un mismo puesto de trabajo, con idénticas tareas y responsabilidades.

Evolución Brecha salarial		
Brecha	2019	2020
	18 %	16 %

Tabla 12: Evolución brecha salarial.

El importe de las remuneraciones devengadas por los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad dominante en concepto de sueldos y salarios durante el ejercicio 2020 ha ascendido a 241 miles de euros (350 miles de euros durante el ejercicio 2019), distribuidos proporcionalmente por genero, no habiendo recibido ninguna otra retribución por ningún otro concepto. A 31 de diciembre de 2020, tres miembros del Consejo de Administración ostentan cargos de Alta Dirección en la Sociedad dominante (mismo número a 31 de diciembre de 2019).

Asimismo, las remuneraciones devengadas por la Alta Dirección, considerando las retribuciones de dos consejeros, hombre y mujer, en concepto de sueldos y salarios durante el ejercicio 2020 ha ascendido a 387 miles de euros, distribuidos proporcionalmente por genero (341 miles de euros durante el ejercicio 2019), no habiendo recibido ninguna otra retribución por ningún otro concepto.



A continuación, se muestra la evolución de la relación entre el salario mínimo retribuido, calculado en jornada completa, y el salario mínimo interprofesional local:

	Salario inicial	Salario mínimo local	Ratio (inicial/local)
2019	13.300 €	12.600 €	1,06
2020	13.430 €	13.300 €	1,01

Tabla 13: Evolución ratio salario mínimo corporativo / local.

Despidos por empresa, género, edad y nivel jerárquico

	<30				Total <30		30 - 45				Total 30 - 45		>45				Total >45		Total general	
	2019		2020		2019	2020	2019		2020		2019	2020	2019		2020		2019	2020	2019	2020
	H	M	H	M			H	M	H	M			H	M	H	M				
Administrativos y otros	-	1	-	-	1	-	8	6	4	1	14	5	5	2	1	8	7	9	22	14
Directores, Técnicos y Encargados	-	-	-	-	-	-	2	-	1	1	2	2	1	-	6	-	1	6	3	8
Operarios	1	-	3	-	1	3	13	-	9	-	13	9	4	-	10	-	4	10	18	22
Total general	1	1	3	-	2	3	23	6	14	2	29	16	10	2	17	8	12	25	43	44

Tabla 14: Evolución despidos.

Plantilla de diversidad funcional

De acuerdo con la política de Recursos Humanos corporativa, el Grupo trata de ir más allá del mero cumplimiento de la reserva de empleo del 2 % para personas con capacidades diversas, tratando de proporcionar, directa e indirectamente a través de centros especiales de empleo, un trabajo productivo y remunerado, adecuado a las características personales, facilitando la integración laboral de este colectivo en el mercado ordinario de trabajo.

Distribución personal de diversidad funcional por niveles jerárquicos	2019		2020	
	H	M	H	M
Alta dirección	1 %	-	1 %	0 %
Directores, técnicos y encargados	9 %	3 %	12 %	9 %
Personal operativo	19 %	44 %	63 %	25 %
Personal de administración y otros	10 %	14 %	24 %	11 %
Totales anuales	39 %	61 %	100 %	46 %

Tabla 15: Evolución del personal de diversidad funcional por niveles jerárquicos.

Impacto COVID-19

El 11 de marzo del 2020, la Organización Mundial de la Salud declaró al brote de covid-19 como pandemia, motivo por el cual el Gobierno español decretó diferentes medidas restrictivas, con el objeto de contener la propagación del mismo. Con el objetivo de adaptarse a las circunstancias del momento, y priorizando la seguridad y la salud de su personal. El Grupo realizó un ERTE ETOP, del 30 de marzo al 6 de julio, el cual afectó a un número significativo de personal en su jornada ordinaria.



3.2. Organización del trabajo

Dado el ámbito de acción geográfico y el alto número de compañías y centros de trabajo establecidos en diferentes comunidades autónomas, la organización de los tiempos de trabajo se rigen por los convenios colectivos aplicables en cada caso, bajo los principios de cumplimiento de la legalidad, eficiencia productividad y conciliación de vida laboral, social y familiar.

Por otro lado, destacar que los horarios de trabajo, vacaciones y similares son definidos por las personas responsables del área de negocio, bajo la supervisión y asesoramiento del departamento de Recursos Humanos que vela por la correcta aplicación de los mismos. En dicho sentido, indicar que todas las personas empleadas tienen derecho a un total de 30 días naturales de vacaciones al año.

A continuación, se detallan los convenios colectivos aplicables durante el ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2020 en las compañías del Grupo, así como la jornada anual establecida en los mismos.

Tabla 16: Convenios colectivos aplicables a las compañías de Grupo Obremo.

OBREMO	Horas anuales
Construcción Valencia	1736
Industria metal Valencia	1744
Construcción Barcelona	1738
Industria metal Barcelona	1770
Construcción Alicante	1736
Industria metal Alicante	1752
Construcción Madrid	1736
Industria metal Madrid	1754
Comercio metal Alicante	1800
Construcción Castellón	1736
Construcción Murcia	1736
Industria metal Murcia	1759
Comercio General Murcia	1805
Industria metal Baleares	1770
Industria metal Albacete	1776
Industria metal Vizcaya	1708
Comercio Zaragoza	1776
Industria metal Zaragoza	1760
Industria metal Ciudad Real	1820
Industria metal Almería	1760
OBREMO TELECOMUNICACIONES	Horas anuales
Industria metal Valencia	1744
Industria metal Barcelona	1750
Construcción Barcelona	1736
Industria metal Tarragona	1752
Industria metal Castellón	1748
Industria metal Baleares	1770
Industria metal Lérida	1756
OBREMO SEWERIN	Horas anuales
Industria metal Valencia	1744
Industria metal Murcia	1759
OBREMO CONTACT CENTER	Horas anuales
Contact Center Valencia	1764
SOCENERGY	Horas anuales
Convenio propio	1744 / 1750
SALESTARGET	Horas anuales
Convenio propio	1820
MAPRISEC	Horas anuales
Recuperación y reciclado de residuos y materias primas Estatal	1780

Medidas de conciliación

Con el objeto de fomentar el conocimiento y uso de las medidas de conciliación existentes, el departamento de Recursos Humanos, junto los responsables de las áreas de negocio, establecen diferentes acciones de comunicación e información de las mismas, así como, los cauces para su solicitud y disfrute.

A continuación, se detallan, a modo de ejemplo, algunas de las medidas de conciliación del catálogo corporativo, cuyo objeto es el fomento de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, el cual esta compuesto por medidas establecidas legalmente, por convenio colectivo, así como de manera voluntaria por la organización.

Permisos paternales para facilitar la presencia en acciones escolares de hijos e hijas, como primer día del curso escolar, representaciones de Navidad, reuniones escolares y similares.

Reuniones internas y formaciones dentro del horario laboral.

Cheque regalo por nacimiento o adopción.

Concurso de dibujo de Navidad, para la tarjeta de navideña corporativa por los hijos e hijas de las personas empleadas.

Permiso retribuido de asistencia al médico de cabecera o especialista.

Durante el ejercicio, la totalidad de personas que han podido disfrutar del permiso parental ha sido de 38 hombres y 8 mujeres que se han reincorporado a su puesto de trabajo una vez finalizado el mismo.

Ejercicio	Hombre	Mujer
2019	5	-
2020	38	8

Tabla 17: Evolución de permisos parentales en las compañías de Grupo Obremo.





3.3. Seguridad y salud laboral

Desarrollar entornos de trabajo seguros y en los que se mitigan los riesgos para la salud de las personas trabajadoras es un factor diferencial y estratégico corporativo en los que se implican igualmente las empresas colaboradoras, contratistas, subcontratistas y clientes, junto al personal del Grupo.

Política de Seguridad y Salud Laboral

Con el objeto de plasmar el compromiso de alta dirección del Grupo en materia de seguridad y salud laboral, así como de dar a conocer la misma a los diferentes grupos de interés, se documentó y publicó una declaración integrada de las políticas de seguridad y salud laboral, calidad y medioambiente, en las compañías Obremo S.L., Obremo Sewerin y Socenergy.

Además, estas políticas han sido comunicadas a la plantilla, incluidas en el manual de bienvenida y se encuentran publicadas en nuestros centros de trabajo y puestas a disposición de nuestros grupos de interés, las cuales son de aplicación a todas las empresas.

Sistema de Gestión

La gestión de la seguridad y salud laboral, al igual que en otras cuestiones estratégicas, es realizada bajo el estándar internacional **ISO 45001:2018**. Pese a que no todas las compañías del Grupo están certificadas, el modelo de seguridad y salud laboral es corporativo y aplica en todas ellas, con el motivo de tener una uniformidad de acción y gestión a nivel de Grupo empresarial.

Su gestión se realiza por profesionales especializados y cuenta con un servicio de prevención propio que asume las especialidades de seguridad y ergonomía, el cual fue constituido en el año 2007, siendo el resto de especialidades asumidas por un servicio de prevención ajeno (en adelante “SPA”).

Junto al SPA y la política integrada, los elementos esenciales del sistema corporativo son:

- **Manual** de Gestión de la Seguridad y Salud Laboral, el cual ha sido aprobado por la dirección general.
- **Programa anual** de actuación.
- **Memoria del servicio** de prevención propio anual.

Los Planes de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante PRL) de las empresas del Grupo incluyen los siguientes procedimientos esenciales:

- **Evaluación de riesgos**, por el SPP y SPA.
- **Formación e información** en materia de seguridad y salud laboral.
- **Vigilancia de la salud**.
- **Gestión de emergencias**.
- **Protección de la maternidad**.
- **Equipos de protección** individual.
- **Coordinación de actividades** empresariales.

El Grupo cuenta para la gestión de la seguridad y salud con un número suficiente de técnicos cualificados, y con diferentes comités de seguridad y salud, en los que participa la plantilla a través de sus representantes legales. Los principales objetivos marcados en los ejercicios 2020 y siguientes en el Grupo en materia de seguridad y salud han sido:

- Elaboración de un **plan de movilidad**.
- **Reciclaje formativo** a la plantilla.
- **Acciones de comunicación y sensibilización** de la cultura preventiva al personal.
- Realización de **estudios psicosociales** en ambos ejercicios.
- **Charlas** a pie de obra y para mandos intermedios.

De acuerdo a las actividades desarrolladas por las compañías del Grupo, la actividad de coordinación de actividades empresariales es de vital importancia, dado que las organizaciones subcontratan parte de los servicios realizados. Por ello, se han establecido unos elevados estándares de control en materia de PRL con el personal subcontratado, los cuales se regulan a través de los contratos de servicios establecidos entre las partes, habilitándose un portal del contratista corporativo a través del cual se realiza un control documental de los requerimientos formales establecidos.

Principales indicadores

El índice de frecuencia de los accidentes de trabajo, sin incluir *in itinere*, categorizados tanto como leves como graves, ha sido de 72 durante el ejercicio 2020, habiéndose computado 71 accidentes de hombres y 1 de mujeres. Durante el ejercicio únicamente ha sido declarado dos casos de enfermedad profesional correspondiente a dos hombres.

	2019	2020
Índice de frecuencia - hombre	49,27	48,31
Índice de frecuencia - mujer	6,43	3,9
Accidentes leves - hombre	80	70
Accidentes leves - mujer	2	1
Accidentes graves - hombre	0	1
Accidentes graves - mujer	0	0
Enfermedades profesionales - hombre	2	2
Enfermedades profesionales - mujer	0	0

Tabla 18: Evolución principales índices de seguridad laboral en las compañías de Grupo Obremo.

Las horas de absentismo del ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2020 del Grupo han ascendido a un total de 111.232 horas, teniendo un gran impacto en su incremento los efectos de la pandemia de la Covid-19.

Ejercicio	Horas de absentismo
2019	84.160
2020	111.232

Tabla 19: Evolución de las horas de absentismo en las compañías de Grupo Obremo.

Por otro lado, destacar que se han habilitado diferentes foros y canales internos bidireccionales, como redes sociales internas, canales éticos y similares con el objetivo de mantener a la plantilla informada, así como atender las consultas, sugerencias, quejas y similares. Ello junto el estudio de clima laboral, que fue iniciado en el ejercicio 2019 y es realizado de manera periódica, permite a la dirección general, así como al área de Recursos Humanos, identificar y gestionar las principales inquietudes del personal.

Por último, indicar que a consecuencia de la declaración de pandemia generada por la Covid-19, y con el objetivo de preservar la seguridad y salud de las personas empleadas, clientes y colaboradoras, se establecieron diferentes medidas y protocolos preventivos de propagación, tanto para el personal de oficinas, de obras y servicios. Entre otras, se establecieron medidas de higiene, limpieza de instalaciones, movilidad de las personas empleadas dentro de las oficinas, fomento de videoconferencias, grupos de trabajo homogéneos, reparto de mascarillas, abastecimientos de geles hidroalcohólicos, campañas de información y concienciación.

3.4. Relaciones sociales

Dialogo social

Identificar las principales necesidades y preocupaciones del personal del Grupo es una parte esencial, en la dirección estratégica del mismo. Por ello, se mantiene un diálogo estructurado, sistemático y continuo, con las diferentes representaciones legales de las personas empleadas, en los que se tratan los aspectos relevantes como los planes de formación, gestión de la igualdad, seguridad y salud laboral, entre otras.

En el ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2020, hemos contado con un total de 49 personas que han asumido la representación de la plantilla, siendo 38 hombres y 11 mujeres.

Ejercicio	Hombres	Mujeres	Total
2019	41	11	52
2020	38	11	49

Tabla 20: Evolución personas encargadas de la representación legal de personas empleadas en las compañías de Grupo Obremo.

Por último, hay que destacar que el canal ético corporativo ha sido implementado bajo los principios de confidencialidad, ausencia de represalias y múltiples ojos, con el fin de ofrecer al equipo un canal especializado para atender y gestionar denuncias y consultas en relación al cumplimiento y gestión íntegra del Grupo y de su equipo.

Plantilla en convenio y fuera de convenio 2020

	% Plantilla en convenio	% Plantilla fuera de convenio
2019	80 %	20 %
2020	87 %	13 %

Tabla 21: Evolución de la plantilla en convenio colectivo y fuera de convenio.

3.5. Accesibilidad

De acuerdo con el principio corporativo de cumplimiento de la legalidad, así como en coherencia con los principios de actuación de igualdad y diversidad, en las ampliaciones de instalaciones de los últimos años se han diseñado y puesto en marcha nuevos centros de trabajo, bajo criterios de accesibilidad para personas de diversidad funcional.

Por otro lado, mencionar que tras realizar un estudio de la accesibilidad de los centros de trabajo en propiedad del Grupo, se ha establecido un plan de actuación para que los mismos tengan la calificación de practicables, en especial los centros de visita y atención al público.

3.6. Formación

Afrontar con éxito un entorno empresarial tan dinámico y cambiante como el actual precisa mantener un equipo humano capacitado y actualizado para mantener a nuestras compañías en un lugar privilegiado en los sectores en los que se opera.

El departamento de Recursos Humanos es el encargado de gestionar las necesidades formativas y capacitación del personal, el cual, junto a las direcciones de las diferentes áreas de negocio, identifican las necesidades del personal y de acuerdo a los objetivos establecidos y recursos disponibles, diseñan e implementan anualmente un plan de formación corporativo, en el cual se planifican las acciones formativas de temáticas como tecnificación, cumplimiento, seguridad y salud laboral, gestión empresarial y sostenibilidad entre otras.

El mencionado plan formativo es implementado de acuerdo al procedimiento interno PR-RRHH-02 PLAN DE FORMACIÓN, el cual está diseñado de acuerdo según los requerimientos establecidos por la norma de gestión de la calidad ISO 9001:2015.

El plan formativo del ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2020 se ha estructurado en tres ejes:

Desarrollo competencial y gestión empresarial, con un enfoque formativo en tres vertientes:

- Ofrecer herramientas para el desarrollo de competencias clave de gestión para incrementar el enfoque estratégico y eficiencia de los puestos de trabajo.
- Mejora de habilidades y conocimientos en materia financiera.
- Potenciar la valoración de la figura que los asistentes tienen en nuestro Grupo.

Capacitación profesional, obtención de las homologaciones, certificaciones y similares necesarias para el desempeño de profesiones.

Conocimiento técnico, reciclaje y ampliación de conocimientos en las siguientes materias:

- Seguridad y salud laboral.
- Competencias digitales.
- Calidad y medio ambiente.
- Energías renovables.
- Compliance.
- Informática e IT.

Plan formativo 2020 en datos:

Niveles jerárquicos	2019	2020
Administrativos y otros	2.907	1.280
Calidad y Medioambiente	20	10
Capacitación Profesional	538	20
Competencias Digitales	462	48
Cumplimiento Normativo - Compliance	382	28
Desarrollo Competencial	241	532
Eficiencia Energética - Energías Renovables	146	40
Gestión Empresarial	132	-
Seguridad y Salud Laboral	968	602
Alta dirección	28	12
Competencias Digitales	2	-
Desarrollo Competencial	6	-
Gestión Empresarial	10	-
Seguridad y Salud Laboral	10	12
Directores, Técnicos, Encargados	3.079	1.335
Calidad y Medioambiente	64	10
Capacitación Profesional	515	515
Competencias Digitales	169	24
Cumplimiento Normativo - Compliance	384	16
Desarrollo Competencial	695	355
Eficiencia Energética - Energías Renovables	92	126
Gestión Empresarial	573	-
Seguridad y Salud Laboral	587	289
Operarios	16.268	7.770
Calidad y Medioambiente	370	120
Capacitación Profesional	6.962	488
Competencias Digitales	60	-
Cumplimiento Normativo - Compliance	878	159
Desarrollo Competencial	70	50
Eficiencia Energética - Energías Renovables	3	26
Gestión Empresarial	39	-
Seguridad y Salud Laboral	7.886	6.927
Total	22.282	10.397

Tabla 22: Evolución datos Plan Formativo de Grupo Obremo.

Con el objeto de controlar la idoneidad y éxito de las acciones formativas implementadas, se ha establecido un procedimiento de seguimiento basado en formularios de control de la calidad de la formación recibida, que es cumplimentado por el personal formado y es remitido al departamento de Recursos Humanos. Además, se realizan reportes de información de la aplicación de conocimientos adquiridos en las formaciones en los puestos de trabajo que son elaborados por los superiores jerárquicos del personal formado.

A continuación, se muestra la evolución de la inversión en formación del Grupo, la cual se ha visto afectada por los efectos del covid-19, que ha dificultado la realización de acciones formativas de acuerdo al plan formativo inicial establecido.

Ejercicio	Inversión
2019	305.147 €
2020	169.782 €

Tabla 23: Evolución de la inversión en formación del Grupo Obremo.

3.7. Igualdad

De acuerdo con el Código Ético y demás normativa corporativa, la dirección y gestión estratégica del personal está basada en el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación.

Desde el año 2015, la gestión de la igualdad se realiza bajo los parámetros del sello “Fent Empresa” de la Generalitat Valenciana, de conformidad en lo dispuesto en el capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Al igual que otras áreas estratégicas, el objetivo es realizar una gestión basada en un estándar que garantice su eficiencia y mejora continua, que aporte el valor diferencial de ser revisada por una tercera parte independiente y permita, a su vez, obtener una distinción que garantice a los grupos interés, la debida diligencia aplicada en dicha materia.

El plan de igualdad fue consensuado y aprobado con la representación legal de las personas trabajadoras, obteniendo el mencionado sello en el ejercicio 2016, con el número de expediente 7/2016, lanzando el primer plan de igualdad, con vigencia hasta el 30 de noviembre de 2020.

En la actualidad, el Grupo se encuentra elaborando su segundo plan de igualdad, adaptando el mismo a la regulación establecida en dicha materia en octubre de 2019, el cual será presentado a lo largo del ejercicio 2021. El plan igualdad se estructura en las siguientes áreas de intervención:

Conciliación.

Acceso al empleo.

Retribuciones.

Clasificación profesional, promoción y formación.

Salud laboral.

Comunicación y lenguaje no sexista.

El mencionado plan está articulado a través del comité de igualdad, un órgano paritario que tiene como fin principal participar en la elaboración del propio plan de igualdad y controlar la efectividad de las acciones implementadas.

Igualmente, indicar que se dispone de un protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de género, denominado “Resolución de conflictos” instrucción de trabajo IO1.03, el cual ha sido elaborado y aprobado por el departamento de Prevención de Riesgos Laborales.

Desde la implantación del plan de igualdad se han diseñado un total de 15 acciones:

4 en el área de **conciliación.**

2 en el área de **acceso al empleo.**

1 en el área de **retribuciones.**

2 en el área de **clasificación profesional.**

4 en el área de **salud laboral.**

2 en el área de **comunicación y lenguaje no sexista.**

En los ejercicios finalizados a 31 de diciembre de 2020 y 2019 no se han recibido denuncias, sanciones administrativas o similares en materia de igualdad, discriminación o acoso sexual, laboral o de género.

4

Protección de los Derechos Humanos

4.1. Aplicación de procedimientos de debida diligencia

Derecho a la igualdad y no discriminación

La gestión y aplicación del principio de igualdad y no discriminación en el Grupo ha sido expuesto en el apartado anterior, en el **apartado 3.7. Igualdad**.

Derecho a la afiliación sindical y negociación colectiva

Al igual que el apartado anterior, la información de la debida diligencia del Grupo en dicha materia ha sido reportado en el apartado **3.4. Relaciones sociales**.

4.2. Prevención de riesgos de vulneración de Derechos Humanos

El respeto y protección de los Derechos Humanos y Laborales viene establecido en el Código Ético corporativo, por lo que todas las compañías del Grupo deben establecer las medidas y acciones necesarias para salvaguardar dicho requerimiento, apoyándose en el Departamento de Recursos Humanos.

Por ello, se ha establecido un procedimiento de contratación personal por el que, antes de proceder a la contratación laboral, se solicitan y comprueban los documentos de identidad personal para verificar que la persona a contratar es mayor de edad y tiene las autorizaciones necesarias para poder trabajar y ser contratada. Dichos documentos son comprobados con la administración gubernamental de empleo y seguridad social.

Destacar igualmente que las compañías del Grupo colaboran solo con empresas de trabajo temporal que tiene establecidos procedimientos que garanticen un escrupuloso respeto de la legalidad, la remuneración efectiva y el trato digno, estableciendo y controlando estos requerimientos a través de los contratados de puesta a disposición firmados por ambas partes.

Para los proyectos en los que se recurre a la subcontratación de trabajos o servicios, se establecen requisitos excluyentes con las empresas aspirantes en materia de cumplimiento de la legislación laboral, la cual se acuerda en los contratos y se establecen procedimientos de control y supervisión, tanto documental como presencial, mediante el seguimiento de las obras, instalaciones o proyectos.

En el ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2020, ninguna de las empresas del Grupo ha sido denunciada o sancionada en materia de vulneración de Derechos Humanos, al igual que no se han recibido denuncias a través de nuestro canal ético, en materia de Derechos Humanos.

Ejercicio	Denuncias	Sanciones
2019	0	0
2020	0	0

Tabla 24: Evolución de denuncias y sanciones en materia de Derechos Humanos en las empresas de Grupo Obremo

4.3. Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y abolición del trabajo infantil

De acuerdo con lo establecido en la normativa interna, las compañías del Grupo no pueden contratar a personas menores de edad. Por ello, en el procedimiento de control de contratación descrito en el anterior apartado, se comprueba la mayoría de edad de la persona a contratar. Dicha prohibición se extiende a nuestras empresas colaboradoras (empresas de trabajo temporal y subcontratas), las cuales justifican su cumplimiento mediante las actuaciones de control documental y presencial de coordinación de actividades empresariales.

Del mismo modo, todas las personas empleadas por las empresas del Grupo poseen un contrato laboral, el cual es firmado voluntariamente y en el que no existen cláusulas abusivas que puedan restringir la desvinculación de la persona, más allá de las establecidas legal o estatutariamente.

5

Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

5.1. Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno

Con el objeto de realizar una gestión ejemplar y ética de la organización, el Grupo tiene implementado un sistema de cumplimiento normativo y prevención de delitos penales cuyo fin es realizar una gestión eficaz y preventiva, basada en el control y la mitigación de riesgos de cumplimiento. Dicho sistema es transversal, por lo que es de aplicación a todas las compañías del Grupo y áreas de negocio.

Los elementos esenciales del modelo de cumplimiento normativo y prevención de riesgos penales son:

Código ético y de conducta de Grupo Obremo.

Canal ético, interno y externo.

Evaluación de riesgos penales.

Procedimientos de actuación.

Formación y concienciación al equipo.

Política anticorrupción.

Política fiscal.

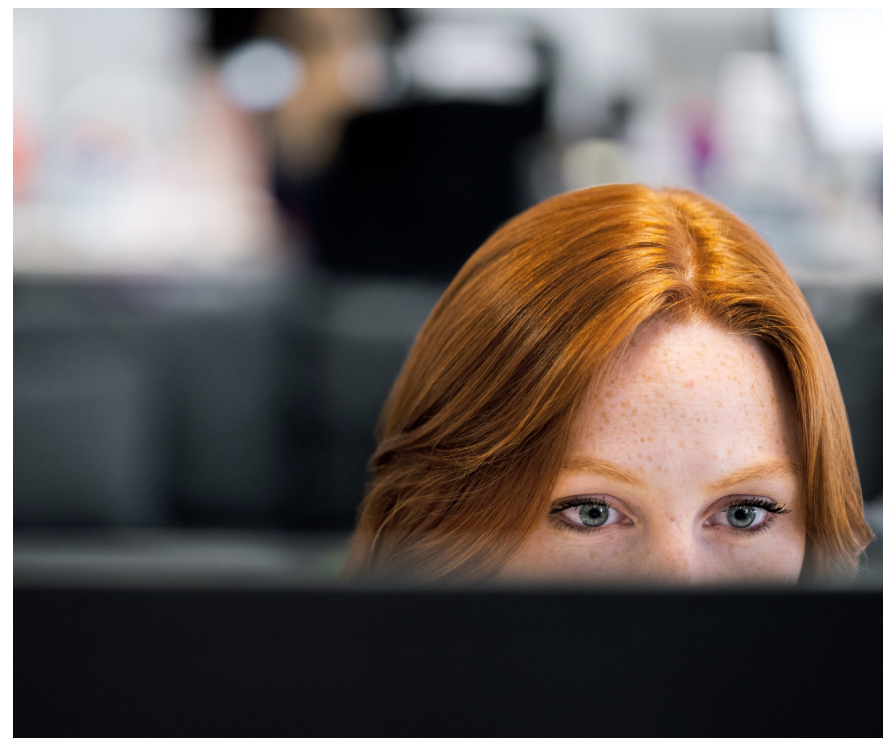
A principios del año 2020, se inició la adaptación del modelo corporativo de cumplimiento normativo y prevención de delitos penales para su adaptación a la norma UNE ISO 19601 de sistema de gestión de compliance penal, con el objetivo de realizar una gestión basada en un estándar internacional y reconocido como en otras áreas de gestión estratégicas del Grupo. Dicha adaptación se ha visto ralentizada durante gran parte del ejercicio debido a los efectos de la pandemia y será retomada en el ejercicio 2021.

Código Ético y de conducta

El Código Ético y de conducta es uno de los elementos más importantes y esenciales del modelo de cumplimiento, el cual tiene por objetivo establecer los principios, valores y pautas de comportamiento que las compañías y personas del Grupo deben mantener.

En noviembre de 2017, el Código Ético fue aprobado por el Consejo de Administración de la compañía, siendo su última actualización en mayo de 2019. Desde su aprobación y publicación se ha implementado un plan de formación y comunicación del mismo con el objeto de dar a conocer y sensibilizar a la plantilla de la importancia y relevancia del mismo. Por ello, en la actualidad se incluye una formación en los procesos de socialización de nuevas incorporaciones. Además, el documento permanece a disposición de toda la plantilla para su consulta en el portal y la red social interna.

Por último, destacar que Socenergy publicó su propio Código Ético en julio de 2019.



Comunicaciones y reporte de incidencias

Otro de los elementos esenciales del modelo de cumplimiento normativo y prevención de delitos penales es el canal ético, el cual tiene establecido diferentes medios de comunicación para facilitar el uso del mismo por parte de los grupos de interés, que tengan consultas, sugerencias o quieran realizar comunicaciones de posibles incumplimientos, por parte de alguna/s personas empleadas del Grupo.

El canal de denuncias, de acuerdo con lo establecido en la debida diligencia, está implementado con procedimientos que garantizan la confidencialidad, así como la ausencia de represalias de las personas informantes que actúan de buena fe.

Por otro lado, también existe un canal externo, para los otros grupos de interés como empresas clientes, proveedores, colaboradores y similares, habilitado en la página web corporativa.

Durante el ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2020, se han recibido un total de 15 comunicaciones, no recibiendo ninguna denuncia grave y habiéndose gestionado dichas comunicaciones de acuerdo con los procedimientos internos establecidos (similar al ejercicio finalizado a 31 de diciembre 2019).

Información, concienciación y formación en Compliance

Con la implantación del modelo de cumplimiento normativo y prevención de delitos penales, se estableció un programa de información, sensibilización y formación dirigido a todas las personas empleadas actuales y futuras de las compañías del Grupo, con el objetivo de dar a conocer al mismo, así como consolidar la cultura de cumplimiento por parte de todo el personal.

Estas acciones de comunicación y formación realizan un especial énfasis en los contenidos del código ético y de conducta, así como en su política anticorrupción en las que también destacamos la información de los canales de comunicación de incumplimiento y ubicaciones de los documentos de consulta que están a disposición del equipo.

Respecto a las medidas de concienciación se han realizado diferentes recordatorios de cumplimiento a través de la dirección general del Grupo, del departamento de comunicación y a través de los canales *online* de comunicación interna a todo el personal.

Durante el ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2020 se ha continuado con las acciones formativas en materia de código ético, política anticorrupción y canales de comunicación en diferentes centros de trabajo de las compañías, en los que también han asistido personal subcontratista.

Evaluación de riesgos

Durante la implantación del modelo se delimitaron los delitos que podrían ser susceptibles de responsabilidad penal para las personas jurídicas que podrían ser cometidos por las personas del Grupo, de acuerdo con las actividades empresariales desarrolladas por las compañías. Una vez delimitados los delitos susceptibles de incumplimiento se mantuvo una serie de reuniones con los responsables de diferentes áreas con el objetivo de:

Conocer con mayor profundidad las actividades desarrolladas por la empresa en cuyo ámbito pudiesen cometerse los delitos anteriormente especificados.

Identificar las medidas e instrumentos de control existentes hasta la fecha.

En diciembre de 2020, se realizó una nueva evaluación de riesgos penales, evolucionando la metodología de evaluación, con el fin de unificar criterios con otras metodologías de evaluación de riesgos de otros sistemas de gestión implementados. Dicha evaluación ha analizado los riesgos penales bajo los criterios de probabilidad de ocurrencia y el impacto, en función de la pena a imponer a la persona jurídica.

El objetivo de las evaluaciones de riesgos es establecer medidas de control oportunas para eliminar o mitigar los riesgos, definiendo procedimientos de gestión basados en el cumplimiento y prevención de delitos.

5.2. Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales

De acuerdo con lo establecido en el artículo 2.1 de la Ley 10/2010 de 28 de abril, de Prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, las compañías del Grupo no están sometidas a los requerimientos que dicha ley establece.

No obstante, y de acuerdo con el espíritu del código ético y de conducta, así como su cultura corporativa de gestión responsable, ética y ejemplar, sí tenemos implementadas diferentes medidas con el objeto de mitigar los posibles riesgos, mejorar la eficiencia del sistema de gestión y aplicar procedimientos de debida diligencia.

En dicho sentido, y a modo de ejemplo, a continuación, se detallan algunas de las medidas implementadas:

- Medidas de **múltiples ojos en los procesos de pagos** a proveedores, acreedores y similares.
- **Definición de medidas de debida diligencia** con proveedores, acreedores y similares, respecto a los pagos comerciales.

- Utilización de **medios de pago y cobro informatizados o documentales** que facilitan la trazabilidad de los mismos.
- **No utilización de entidades bancarias situadas en paraísos fiscales** para su operativa de transacciones de cobros y pagos, ni contratación de fondos o similares, procedentes de excedentes de tesorería.
- **No utilizar el dinero como medio de cobro o pago habitual**, exceptuando la caja pequeña de la organización y el uso de provisiones de fondos para el personal, están en ambos casos debidamente justificadas mediante medios documentales y contabilizadas, además se realizan **arqueos de caja periódicamente**.
- **Sistema de autorizaciones para el uso de las cuentas bancarias**, que restringen el personal autorizado a su uso, así como la trazabilidad de las personas que realizan movimientos.
- **Solicitud y comprobación de documentación empresarial** de proveedores, antes de iniciar pagos con los mismos.
- **Doble comprobación de recepción** de materiales o prestación de servicios, antes de realizar pagos.
- **Procedimiento para la gestión de conflictos de interés** en los procesos de selección, contratación, negociación y valoración de empresas proveedoras.

En el ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2020 ninguna de las compañías del Grupo ha recibido sanciones o denuncias en materia de prevención de blanqueo de capitales.

Ejercicio	Inversión
2019	305.147 €
2020	169.782 €

Tabla 25: Evolución de denuncias y sanciones en materia de Blanqueo de capitales en las empresas de Grupo Obremo.



5.3. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

En el ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2020 el Grupo Obremo ha realizado contribuciones en diferentes organizaciones, las cuales se detallan a continuación:

Patrocinado al equipo de gimnasia artística GYMVAL, la golfista Natalia Escuriola, y a los empleados/as que participan en maratones y carreras a nivel nacional.

Fundación Adecco mujer.

Ejercicio	Inversión
2019	15.235 €
2020	2.600 €

Tabla 26: Evolución de inversión en acción social en las empresas de Grupo Obremo.

6

Información sobre la sociedad

6.1. Compromiso con el desarrollo sostenible

El Grupo siempre ha mantenido una especial sensibilidad y compromiso con el desarrollo sostenible, por ello, se trata de desempeñar las actividades empresariales desde el respeto medioambiental, así como potenciando el desarrollo económico y social de las comunidades en las cuales opera.

Un claro ejemplo es el fomento de la contratación laboral y de empresas proveedoras de proximidad, dado que favorece el control de la gestión ética de las empresas proveedoras, favorece el desarrollo de las comunidades y disminuye el impacto ambiental de los productos y servicios adquiridos.

Una de las principales fuentes de generación de valor compartido del Grupo viene establecida por su capacidad de generación de riqueza, así como su distribución, en especial, entre los grupos de interés que participan en las actividades del Grupo. A continuación, se muestran las principales magnitudes de generación y distribución de valor económico en el ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2020.

Valor económico generado: 95.836.978 € (96.937.136 € en 2019)

Valor económico distribuido: 95.237.535 € (96.359.012 € en 2019)

Valor económico retenido: 599.443 € (578.214 € en 2019)



Gráfica 1: Distribución del valor económico generado entre los principales grupos de interés.

La implicación del Grupo en el desarrollo sostenible está en su ADN, dentro de su modelo de negocio y filosofía de prestación de servicios a sus clientes. Por ello, desde hace varios años estamos adheridos al Pacto Mundial y se realiza anualmente su informe de progreso.

Dentro de nuestro compromiso con la educación y formación, podemos destacar los diferentes convenios de prácticas que se establecen con diferentes centros de educación, con los que incorporamos a personal de prácticas, con un doble objetivo. Por un lado, apoyar a los nuevos talentos en su primera toma de contacto con el mundo empresarial, así como detectar potenciales candidaturas para futuras vacantes de las compañías del Grupo.

A continuación, se detallan los centros de formación con los que se ha venido colaborando por parte del Grupo:

CENTRO	Localidad
I.E.S. Politècnic	Castellón
I.E.S. Pere Boil	Manises
Escuelas Son José	Valencia
Universidad Politécnica de Valencia	Valencia
ENAE	Murcia
I.E.S. Misericordia	Picaña
EPLA Luis Amigo	Godella
I.E.S. Mislata	Mislata
ADEIT	Valencia
I.E.S. Juan de Garay	Valencia
I.E.S. Gonzálo Anaya	Xirivella
I.E.S. Politècnic Balears	Palma
Universitat Illes Balears	Palma
Centro Privado Oller	Valencia
Universidad de Almería	Almería
Centro de Formación	Cornellà de Llobregat
Universidad Católica	Valencia
Escuela Técnica Superior de Telecomunicaciones	Barcelona
FEMEVAL	Valencia

Tabla 27: Relación de centros de formación con los que ha colaborado Grupo Obremo 2020.

Colaboraciones con estudiantes en cifras:

Ejercicio	Convenios de Becados	Contratos en prácticas	Incorporados a plantilla
2019	51	8	8
2020	31	6	1

Tabla 28: Evolución de colaboraciones con estudiantes de Grupo Obremo.

Por otro lado, destacar la participación del Grupo en diferentes organizaciones sociales y empresariales, con el fin de contribuir al desarrollo social, así como al desempeño ético en el ámbito profesional, como principales directrices.

A continuación, detallamos algunas colaboraciones y reconocimientos del Grupo en los últimos años:

- **Colaboración en la encuesta 'Cultura científica, percepción y actitudes ante la ciencia y la innovación en el sector empresarial español'**, del proyecto 'Cultura Científica Empresarial' y del Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC).
- **Premio a la Industria y a la construcción** (Cámara de Valencia 2003)
- **Distinción a la excelencia en la gestión empresarial** (inclusión en *Prestige List* 2004) (Axesor-grupo Infotel)
- **Inclusión en *Europe's 500 listing*** (Pan-european listing of high growth, job creating companies) 2005 y 2007.
- **Reconocimiento a la colaboración en Programas de Cooperación Educativa** (Escuela Politécnica Superior de Alcoi)
- **Participación en VI jornadas CIUDADES SEGURAS, SOSTENIBLES E INTELIGENTES** organizadas por la UPV. Hemos participado como socios y como ponentes.

- **Premio al mejor *partner* en calidad de red y seguridad de Huawei**, edición 2019.
- **Premio al mejor proveedor del año de Iberdrola por el compromiso con la sostenibilidad**, edición 2019.

Aspectos materiales y grupos de interés

Con el objetivo de desarrollar un modelo de negocio socialmente responsable, el Grupo está implementando el estándar de gestión estratégica de la responsabilidad social IQNet SR10.

Durante el ejercicio 2019 y principios del 2020, se realizaron diferentes consultas con grupos de interés, con el objetivo de identificar los aspectos materiales del Grupo que ayudarán al diseño e implantación del plan director de sostenibilidad. Este proyecto se ha visto temporalmente paralizado por los efectos de la pandemia y la previsión es finalizar el mismo durante el ejercicio 2021.

A continuación, indicamos los principales grupos de interés identificados:

- **Propiedad.**
- **Plantilla.**
- **Clientes.**
- **Proveedores.**
- **Financiadores.**
- **Administraciones públicas.**
- **Comunidades locales en las que operamos.**
- **Asociaciones sectoriales y empresariales.**
- **Asociaciones civiles y similares.**
- **Centro de formación e investigación.**
- **Organizaciones del tercer sector y similares.**

Igualmente, se han identificado los principales aspectos materiales por valoración interna del Comité de Responsabilidad Social:

- **Cadena de suministro sostenible y eficiente.**
- **Gestión ambiental y cambio climático.**
- **Respeto de los Derechos Humanos.**
- **Seguridad y Salud Laboral.**
- **Formación y desarrollo.**
- **Satisfacción del cliente.**
- **Innovación y eficiencia operativa.**
- **Imagen y reputación.**
- **Acción social.**

6.2. Consumidores

La mayoría de compañías que integran el Grupo desarrollan actividades empresariales *B2B*, por lo que no siempre existe un contacto directo en la prestación de los servicios con las personas usuarias finales.

No obstante, todas las compañías son conscientes que la satisfacción de dichos consumidores marca en gran medida, las valoraciones de nuestros clientes. Por ello, aplicamos una visión integral del cliente en el que se engloban ambos colectivos. Ello, junto los elevados estándares de calidad establecidos por las compañías del Grupo, marcan la cultura de excelencia y orientación al cliente que nos distingue.

El Grupo tiene establecido un sistema de recepción y gestión de consultas y quejas de clientes y personas usuarias, los cuales están basados en procedimientos de gestión de calidad ISO 9001, con el objeto de realizar una gestión diligente de las mismas, no habiéndose producido incumplimientos relativos a impacto en la salud y seguridad.

Además, nuestras compañías son auditadas anualmente por nuestros clientes, con el objeto de verificar el cumplimiento de los estándares de calidad y seguridad establecidos. Anualmente se realizan reuniones con los clientes, así como a la finalización de los proyectos, con el fin de obtener un *feedback* de mejora y valoración de nuestros servicios.

6.3. Subcontratación y empresas proveedoras

Las empresas proveedoras y contratistas que colaboran en el desarrollo de las actividades de las compañías del Grupo son un elemento esencial en su estrategia y cadena de valor. Por ello, se trata de establecer relaciones de confianza y duraderas en el que todas las partes implicadas salgan beneficiadas de los acuerdos establecidos.

Por ello, el Grupo tiene documentado e implementado un sistema de gestión de compras y contratación, con el objetivo de realizar una selección y valoración objetiva de nuestras empresas proveedoras, basado en los siguientes criterios:

- **Capacidad de respuesta.**
- **Calidad en la ejecución.**
- **Cumplimiento de plazos.**
- **Nivel de reclamaciones post-venta.**
- **Capacidad de respuesta post-venta.**

Destacar que una gran parte de nuestros grandes clientes son compañías multinacionales y/o internacionales, que tienen implementado su propio sistema de gestión de empresas proveedoras, por lo que, en la ejecución de proyectos, las empresas de Grupo operan con proveedores que previamente han sido homologados por las mismas.

En los casos en los que las empresas clientes no establecen indicaciones sobre la cartera de proveedores a utilizar para los proyectos, tenemos como método la solicitud de al menos tres propuestas comerciales, las cuales son valoradas bajo los siguientes criterios:

- **Precio y condiciones del servicio.**
- **Disponibilidad del material.**
- **Proximidad a la obra o instalación.**
- **Calidad del servicio.**

Para la provisión de servicios generales, además, se tiene en cuenta su implantación a nivel nacional para dar cobertura a al máximo número de centros de trabajo posible.

A continuación, se detalla la distribución de la inversión en empresas proveedoras del ejercicio 2020, de acuerdo con el criterio de proximidad:

Ejercicio	Comunidad Valenciana	Nacional	Internacional
2019	41,71 %	57,81 %	0,48 %
2020	39,00 %	60,95 %	0,05 %

Tabla 29: Evolución y distribución de la inversión de Grupo Obremo en empresas proveedoras por ámbito geográfico 2020.

6.4. Información fiscal

La información fiscal relativa a beneficios obtenidos, impuesto sobre beneficios pagados y subvenciones públicas recibidas, viene detallada en la memoria de las cuentas anuales consolidadas del ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2020.

No obstante, indicar que el beneficio antes y después de impuestos, así como los impuestos sobre beneficios pagados del Grupo Consolidado Obremo en el ejercicio 2020 ascienden a 723.000 €, 596.000 € y 276.000 €, respectivamente (875.000 €, 564.000 € y 423.000 €, respectivamente en 2019), no habiendo recibido ninguna ayuda financiera significativa durante los ejercicios 2020 y 2019.

Finalmente, indicar que el Grupo Obremo en la actualidad no tiene sedes fuera de España, por lo que todos los impuestos han sido declarados y pagados en España.



7

ANEXO I

Tabla de indicadores GRI

Ámbito ley 11/2018	Página del informe	Relación Estándares GRI	Total
Modelo de negocio	6	102 - 1	Nombre de la organización
Modelo de negocio	6 a 12	102 - 2	Descripción del modelo de negocio
Modelo de negocio	7	102 - 3	Ubicación de la sede
Modelo de negocio	7	102 - 4	Presencia geográfica
Modelo de negocio	6	102 - 5	Propiedad y forma jurídica
Modelo de negocio	7	102 - 6	Mercados servidos
Modelo de negocio	6 a 12	102 - 7	Tamaño de las operaciones
Modelo de negocio	6 a 12	102 - 14	Objetivos y estrategias
Modelo de negocio	11 y 12	102 - 15	Principales factores que afectan a la evolución futura
Modelo de negocio	10	102 - 16	Valores, principios, estándares y normas de conducta
Modelo de negocio	6 a 8	102 - 18	Estructura de la gobernanza
Modelo de negocio	6 a 12	103	Enfoque de gestión
Modelo de negocio	4	102 - 54	Marco de reporting utilizado
Modelo de negocio	46 y 47	102 - 46 / 102 - 47	Análisis de materialidad
CUESTIONES AMBIENTALES			
Gestión ambiental	13 a 22	102 - 11	Principio o enfoque de precaución
Gestión ambiental	13 a 22	103	Enfoque de gestión
Gestión ambiental	13 a 22	307 - 1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental
Uso sostenible de recursos	17 y 18	303 - 1	Consumo y suministro de agua
Uso sostenible de recursos	17 y 18	302 - 1	Consumo energético dentro de la organización
Uso sostenible de recursos	17 y 18	302 - 4	Reducción del consumo energético
Economía circular y prevención y gestión de residuos	21 y 22	306 - 2	Residuos tipo y método de eliminación
Protección de la biodiversidad	22	304 - 2	Impactos significativos de las actividades, productos y servicios en la biodiversidad

CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

Empleo	25 y 26	102 - 8	Información sobre personas empleadas
Empleo	28	401 - 1	Rotaciones de personal
Empleo	26 y 27	102 - 35	Política de remuneración
Empleo	26 y 27	102 - 36	Procesos para determinar la remuneración
Organización el trabajo	33	403 - 2	Absentismo
Organización el trabajo	29	401 - 2	Beneficios para las personas empleadas a tiempo completo que no se dan al personal a tiempo parcial o temporales
Seguridad y salud	31 a 33	403 - 2	Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos y nº de muertes por accidentes de trabajo
Dialogo social	33 y 34	403 - 1	Representación de los trabajadores en los comités formales trabajador - empresa de salud y seguridad
Dialogo social	33 y 34	403 - 4	Temas de seguridad y salud tratados en acuerdos formales con sindicatos
Formación y desarrollo	34 y 35	404 - 1	Media de horas de formación al año por persona empleada

RESPETO Y PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS

Aplicación de procedimientos de debida diligencia	37 y 38	103	Media de horas de formación al año por persona empleada
---	---------	-----	---

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

Prevención de la corrupción y el soborno	39 a 42	205 - 2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción
Prevención de la corrupción y el soborno	39 a 42	102 - 16	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	43	413 - 1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo

INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	44 a 48	201-1	Valor económico generado y distribuido
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	46 y 47	102-40	Listado de grupos de interés
Consumidores	47	416-1	Evolución de los impactos en la salud y seguridad de productos o servicios
Consumidores	47	416-2	Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios
Información fiscal	48	201-4	Asistencia financiera del gobierno

El presente estado de información no financiera consolidado de Obremo S.L. y sociedades dependientes, que consta de 54 páginas correlativamente numeradas, ha sido formulado con fecha 15 de marzo de 2021 por el Consejo de Administración junto con las cuentas anuales consolidadas del ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2020, firmando en la presente hoja todos los miembros del Consejo en señal de identificación y visando el resto de hojas uno de los administradores.

D. José Hernán Cortés Monje

Presidente

D. Andrés Gimeno Escrig

Vocal

D^a. Pía Carnicer Andrés

Vocal

D. Ramón Carnicer Sánchez

Vocal

D. José Luis Villar Villalba

Vocal



Esta es nuestra **Comunicación sobre el Progreso** en la aplicación de los principios del **Pacto Mundial de las Naciones Unidas**.

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.