



**COP 2021**

J. Huesa Water Technology S.L.U

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



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

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

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

En este documento se recogen los avances realizados durante 2021 en las materias que cubren los Diez Principios y se detallan los progresos llevados a cabo desde la adhesión de la empresa al Pacto Mundial.

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

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

Atentamente,



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

Fdo. D. Pedro Huesa Jiménez  
CEO  
Julio 2022

## Índice de Contenido

1. DATOS GENERALES DE LA EMPRESA .....	4
2. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES .....	5
3. GRUPOS DE INTERÉS .....	7
4. ANÁLISIS DE RELEVANCIA .....	8
5. LOS PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL .....	9
5.1. Principio 1 .....	9
5.2. Principio 2 .....	12
5.3. Principio 3 .....	14
5.4. Principios 4 y 5 .....	16
5.5. Principio 6 .....	19
5.6. Principios 7, 8 y 9 .....	23
5.7. Principio 10 .....	28



## 1. DATOS GENERALES DE LA EMPRESA

<b>Nombre de la empresa</b>	J. Huesa Water Technology, S.L.U.
<b>Dirección</b>	PG. PIBO, AV. Valencina nº 25, 41110. Bollullos de la Mitación - Sevilla
<b>Web</b>	www.jhuesa.com
<b>LinkedIn</b>	@J. Huesa Water Technology
<b>Facebook</b>	@JHuesaSL
<b>Director General</b>	Pedro Huesa Jiménez
<b>E-mail de contacto</b>	phj@jhuesa.com
<b>Fecha de adhesión</b>	Febrero 2016
<b>Nº de empleados</b>	60 (plantilla media 2021)
<b>Sector de actividad</b>	Ingeniería de Tratamiento de Aguas
<b>Servicios que presta</b>	Estudio, Diseño, Fabricación, Instalación, Montaje y O&M de plantas de Tratamiento de Agua
<b>Ventas/ingresos (Facturación)</b>	6.470.895,29 €
<b>Países en los que tiene presencia</b>	España (central) pero opera en todo el mundo
<b>Alcance del informe de progreso</b>	El Informe hace referencia a todos los servicios y actividades de la empresa, y en todos los lugares donde opera
<b>Forma de difusión del informe de progreso</b>	Web de la empresa y Red Española del Pacto Mundial
<b>Período cubierto por la información incluida en el informe</b>	Año 2021
<b>Ciclo de presentación del informe</b>	Anual

## 2. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

**J. Huesa** es una empresa especializada en el Tratamiento de Aguas pone a su disposición **más de 50 años de experiencia** en la gestión del **Ciclo Integral del Agua**, con el objetivo de proporcionar valor añadido, salvaguardando sus activos y protegiendo el Medio Ambiente y la conservación de la Energía.

La empresa cuenta con los recursos técnicos y humanos necesarios para satisfacer y superar las necesidades de cualquier tipo de industria en lo relativo al estudio, diseño, fabricación a medida, instalación, montaje, puesta en marcha, explotación y mantenimiento de instalaciones de tratamiento de aguas.

A finales de 2018, la empresa trasladó su sede social a una nueva nave, fabricada siguiendo los estándares de calidad que buscan el mayor rendimiento y aprovechamiento de la energía y la luz, al tiempo que se ha multiplicado por 5 la capacidad productiva de su centro fabril. En esta fábrica se construyen instalaciones de agua a medida, para dar solución a cualquier problema en lo que a potabilización, depuración y reutilización de aguas se refiere.

Gracias a la ampliación de las instalaciones, no sólo ha mejorado la calidad de trabajo de sus empleados, sino que ha mejorado la capacidad de producción de la empresa al poder desarrollar simultáneamente varios proyectos llave en mano, lo que ha derivado en una mejora en las relaciones con nuestros clientes.

Nuestro sello de identidad es la vocación por el servicio al cliente, que se materializa en la atención personalizada de todos nuestros clientes y la cuidada ejecución de los servicios prestados.



### MISIÓN:

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

### VISIÓN:

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

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

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

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

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

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

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

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

### 3. GRUPOS DE INTERÉS

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

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

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

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

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

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

+ AÑOS





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

#### 4. ANÁLISIS DE RELEVANCIA

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

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

Asimismo, durante este año, se ha realizado una evaluación (en diciembre). En esta última evaluación se han aplicado los ajustes pertinentes, en función de los resultados obtenidos en la auditoría interna, al estudio de materialidad inicial y, los resultados del análisis de indicadores y de requisitos legales. Como consecuencia de todo esto, se han identificado los siguientes asuntos relevantes para cada grupo de interés asociado

GRUPO DE INTERÉS	ASUNTO	RELEVANCIA INTERNA	AJUSTE 2020	RELEVANCIA INTERNA AJUSTADA	RELEVANCIA GRUPO	VALOR (Vi)	PORCENTAJE (%)
Propietario	Gestión eficaz y eficiente	2,50	1,0	2,50	2,50	5,0	2,41%
Propietario	Gobierno de la empresa	2,50	1,0	2,50	2,50	5,0	2,41%
Empleados	Formación, empleabilidad y carrera profesional	2,25	1,10	2,48	2,41	4,9	2,36%
Empleados	Salud y seguridad	2,50	1,20	3,00	2,26	5,3	2,54%
Acreedores	Honestidad	2,50	1,10	2,75	1,97	4,7	2,27%
COMPETENCIA	Derechos de propiedad	2,50	1,00	2,50	2,23	4,7	2,28%
COMPETENCIA	Competencia desleal	2,50	1,00	2,50	2,22	4,7	2,27%

Como corresponde a cada uno de ellos (agrupado si procede) se le va a abrir el consiguiente Programa/objetivo Responsabilidad Social Ambiental para 2022 (a configurar con los responsables implicados); en todo caso, el Programa/objetivo podrá ir asociado a un Plan de Acción determinado



en el Plan Estratégico elaborado para el periodo 2020-23 y podrá contener acciones de mejora identificadas.

A continuación, hasta un nuevo estudio de materialidad previsto para 2022, se revisa el análisis del contexto de la organización y las necesidades y expectativas de los grupos de interés de 2018 que tomaron como base los resultados del estudio de materialidad que se realizó en 2018 para determinar los asuntos internos y externos que son pertinentes; se considera la actualización del DAFO realizado en (julio 2021 y enero 2022) y solo se realizarán los comentarios que se crean pertinentes. Se exceptúa los requisitos legales en su caso, que se analizan más adelante.

## 5. LOS PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL

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

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

No podemos olvidar que durante este año 2021 todavía hemos estado marcados por la salida de la pandemia, que ha hecho que la empresa haya continuado su adaptación continua a la legislación aplicable en cada momento con la finalidad última de salvaguardar a los principales grupos de relevancia: empleados, clientes y proveedores fundamentalmente.

Obviamente esto ha supuesto un cambio en las prioridades de la organización que ha buscado la protección sanitaria de todos los recursos de su empresa y la preservación de su negocio, que ha visto incrementada su facturación respecto al año 2020, lo cual ha supuesto un aliciente para la Dirección de la empresa.

Además, y de forma paralela, este año 2021 ha estado marcado internamente por la celebración del 50 Aniversario de la compañía, con la celebración de distintos actos, dentro de las posibilidades legales, en los que han estado involucrados los principales grupos de relevancia de J. Huesa Water Technology.

### 5.1. Principio 1

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

Correspondencia con los asuntos de nuestro Sistema de Responsabilidad Social:

- a) No discriminación.
- b) Derecho a la intimidad.
- c) Entornos accesibles.
- d) Respeto a la dignidad del trabajador.

### **Diagnóstico:**

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

Los empleados esperan que:

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

### **Políticas:**

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

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

Desde que se envió la última COP (junio 2021), hemos atravesado una situación de pandemia de la que parece que estamos saliendo y que ha condicionado en gran medida el gobierno de la empresa y, por ende, todos los asuntos asociados a la RSC. Es cierto que, durante este periodo se ha superado la primera auditoría de revisión del sistema de RSC sin ninguna no conformidad por parte del organismo auditor.

Durante este periodo se han realizado:

Objetivos y programas asociados (emprendidos)

Objetivo de RS 03 Mejorar las condiciones de seguridad y salud sistematizando tareas y actividades relacionadas con requisitos de un Sistema de Seguridad y salud en el trabajo (ISO 45001): la situación originada por el COVID ha condicionado el desarrollo del plan; nos ha llevado a centrarnos en este periodo en la formación en PRL de gran parte del personal (generalmente adicional a lo requerido por la legislación); formación sobre primeros auxilios, seguridad en el puesto de trabajo, operador del puente grúa, trabajos en espacios confinados, trabajos en altura; asimismo, se realizó una charla sobre los accidentes del 2019 a todo el personal.

El Programa se congeló hasta conocer el análisis de siniestralidad del SPA que podría condicionar nuestro esfuerzo en la materia. En tal caso, conforme a dicho análisis el índice de incidencia es aceptable, aunque se debe hacer un análisis más exhaustivo para establecer algún tipo de plan de mejora concreto.

Y entre otras, las siguientes actividades:

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

Objetivos y programas asociados (planificados):

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

Objetivo de PR/RS 07: Elaborar un Plan de Igualdad y registrarlo, que incluya auditorías retributivas.

Mejoras asociadas (planificadas):

21\_011 Formar a los responsables en esta habilidad directiva. Se abre un Programa de formación a Directivos que incluye esta formación específica.

21\_012 Ampliar el cuestionario de auditoría interna a elementos del Código de Conducta (especialmente los referidos a alguna legislación como, por ejemplo, el Convenio Colectivo).

21\_013 Revisar las recomendaciones del Convenio Colectivo para identificar posibles mejoras a implantar.

Otras actividades (planificadas):

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

- d. Resolver de manera apropiada las posibles denuncias del código.

### **Medición de resultados**

Se miden los resultados a través de los siguientes indicadores:

1. Nivel de desempeño del código de conducta; el nivel de desempeño del sistema obtenido a través de las auditorías internas ha sido en el año 2021 del 94,63 %.
2. Número de denuncias por este asunto; no han existido denuncias por este asunto.

### **5.2. Principio 2**

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

Correspondencia con los asuntos de nuestros Sistema de Responsabilidad Social:

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

### **Diagnóstico:**

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

La propiedad, los proveedores y clientes esperan que:

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

### **Políticas:**

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

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

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

Durante este periodo se han desarrollado:

Objetivos y programas asociados:

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

Y entre otras, las siguientes actividades:

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

Objetivos y programas asociados (planificados):

Objetivo de PR/RS 05 Fomentar los principios de responsabilidad social en la cadena de suministro. Se tiene preparada la comunicación sobre su evaluación y los requisitos que debe cumplir, pero aún no se ha enviado al proveedor, se considera oportuno hacerlo coincidir con el envío de los cuestionarios de estudio de materialidad.

En todo caso, se ha continuado con las acciones de publicidad en la web y redes sociales sobre asuntos de la responsabilidad social relativos a la empresa (COP, principios de RS, ...)

Mejoras asociadas (planificadas):

21\_006 Actualizar el Plan de Comunicación interna para incluir acciones de sensibilización del código de conducta.

21\_012 Ampliar el cuestionario de auditoría interna a elementos del Código de Conducta (especialmente los referidos a alguna legislación, como, por ejemplo, el convenio colectivo).

## Medición de resultados

Se miden los resultados a través de los siguientes indicadores:

1. Nivel de desempeño del código de conducta: el nivel de desempeño del sistema obtenido a través de las auditorías internas ha sido en el año 2021 del 94,63 %.
2. Número de denuncias por este asunto: no han existido denuncias por este asunto.
3. ¿Se considera desde Compras la cercanía del proveedor a la hora de seleccionarlo? Sí, Se está teniendo en cuenta la cercanía del proveedor en las decisiones de compra.
4. Ratio, Proveedores locales / proveedores totales: 52 %. Se considera que el % de proveedores locales (Sevilla y Provincia) en cuanto al número total de proveedores (no al volumen de compras). Ciertamente es que los proveedores de los productos más caros no se encuentran en la provincia e incluso en la comunidad; no obstante, se continúa manteniendo este criterio para el periodo siguiente.
5. ¿Considera la empresa las certificaciones en materia de RS del proveedor a la hora de evaluarlo?: Aunque se tiene en cuenta las certificaciones del proveedor en materia de Medio Ambiente o Calidad en las evaluaciones anuales de los proveedores, no se está considerando todavía su desempeño en materia de Responsabilidad Social (este tipo de certificaciones está poco extendida por el momento).
6. ¿Se comunica al proveedor exigencias relativas al cumplimiento de la legislación laboral, la seguridad social y fiscal?: Aunque en diciembre de 2021 no se había procedido a comunicar estos requisitos al proveedor, en el primer trimestre de 2022 se ha puesto en marcha un comunicado de Marketing que se ha enviado a todos los proveedores.

### 5.3. Principio 3

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

Correspondencia con los asuntos de nuestro Sistema de Responsabilidad Social:

- a) Asociación y negociación

#### Diagnóstico:

Todos los trabajadores están cubiertos por el Convenio Colectivo del Metal de Sevilla que ha sido revisado en 2022. No se pone impedimento alguno a la afiliación al personal y, hasta el momento, los empleados no han mostrado interés en constituir un comité de empresa.

#### Políticas:



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

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

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

Y entre otras, se plantean, las siguientes actividades:

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

#### Mejoras asociadas (planificadas):

21\_004 Agilizar el desarrollo y puesta en marcha del proyecto de dirección por objetivos.

21\_006 Actualizar el Plan de Comunicación interna para incluir acciones de sensibilización del Código de Conducta.

21\_007 Determinar un Plan de Formación más adecuado.

21\_012 Ampliar el cuestionario de auditoría interna a elementos del Código de Conducta (especialmente los referidos a alguna legislación, como, por ejemplo, el Convenio Colectivo).

21\_013 Revisar las Recomendaciones del Convenio Colectivo para identificar posibles mejoras a implantar

#### Otras actividades(planificadas):

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



## Medición de resultados

Se miden los resultados a través de los siguientes indicadores:

1. Nivel de desempeño del código de conducta: el nivel de desempeño del sistema obtenido a través de las auditorías internas ha sido en el año 2020 del 94,63 %.
2. Número de denuncias por este asunto: no han existido denuncias por este asunto.
3. ¿Se han analizado y/o gestionado los intereses adicionales de los empleados por los nuevos canales abiertos?: Se está manteniendo un contacto más continuo y directo con los empleados para conocer sus demandas y necesidades.
4. ¿Existen programas para estimular y reconocer las sugerencias de los trabajadores para la mejora de los procesos internos, específicamente en cuanto a la organización del trabajo en el desempeño del trabajo?: Hasta el momento se ha realizado de manera informal, solicitándose a los empleados durante los contactos y reuniones habituales. Se ha incluido como actividad en el Plan de Acción “Comunicación Interna” de la Planificación Estratégica 2020-2023. Asimismo, se ha incluido un sistema para conducirlos a través de las reuniones para la Planificación/Control de cambios y mejoras en los departamentos.

### 5.4. Principios 4 y 5

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

*“Las organizaciones deben apoyar la erradicación del trabajo infantil”*

Correspondencia con los asuntos de nuestros Sistema de Responsabilidad Social:

- a) Trabajo forzoso e infantil

#### Diagnóstico:

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

Todos los grupos esperan que:

- a) Los empleados propios y los empleados en la cadena de suministro trabajen en horarios habituales de trabajo establecidos por la legislación aplicables y de acuerdo con las normas internacionales.
- b) No se emplee trabajo infantil de ninguna manera en toda la cadena de suministro.

**Políticas:**

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

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

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

Durante este periodo se han desarrollado:

Objetivos y programas asociados:

Objetivos de RS 05 Fomentar los principios de responsabilidad social en la cadena de suministro. Se tiene preparada la comunicación sobre su evaluación y los requisitos que debe cumplir, que se ha enviado a los proveedores en abril de 2022.

En todo caso, se han continuado con las acciones de publicidad en la web y en las redes sociales sobre asuntos de la responsabilidad social relativos a la empresa (COP, principios de RS, ...)

Mejoras asociadas:

21\_004 Agilizar el desarrollo y puesta en marcha del proyecto de dirección por objetivos

21\_006 Actualizar el Plan de Comunicación interna para incluir acciones de sensibilización del código de conducta

21\_008 Determinar acciones de sensibilización a las partes interesadas sobre comportamiento adecuado

Otras actividades:

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

- e) Difundir la Política y el Código a los grupos de interés, a través de charlas a los empleados y su publicación en la web.

Objetivos y programas asociados (planificados):

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

Otras actividades (planificadas):

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

**Medición de resultados**

Se miden los resultados a través de los siguientes indicadores:

1. Nivel de desempeño del código de conducta: el nivel de desempeño del sistema obtenido a través de las auditorías internas ha sido en el año 2021 del 94,63 %.
2. Número de denuncias por este asunto: no han existido denuncias por este asunto.
3. Nivel de desempeño de los proveedores en materia de responsabilidad social, trabajo forzoso e infantil.
4. ¿La empresa cuenta con un sistema de control de las horas trabajadas y lleva a cabo iniciativas para que se realice el trabajo dentro del horario establecido y legal?: Sí, lleva un sistema de control por picaje.
5. ¿Existen programas para estimular y reconocer las sugerencias de los trabajadores para la mejora de los procesos internos, específicamente en cuanto a la organización del trabajo? Hasta el momento se ha realizado de manera informal, solicitándose a los empleados durante los contactos y reuniones habituales. Además, se ha implantado un doble sistema de recogida de esta información, por un lado, el buzón de sugerencias del correo y, por otro, el email habilitado al efecto.

6. ¿Considera la empresa las certificaciones en materia de RS del proveedor a la hora de evaluarlo? Aunque se tiene en cuenta las certificaciones del proveedor en materia de Medio Ambiente o Calidad en las evaluaciones anuales de los proveedores, no se está considerando todavía su desempeño en materia de Responsabilidad Social.
7. ¿Se comunica al proveedor exigencias relativas al cumplimiento de la legislación laboral, la seguridad social y fiscal? Aunque aún no se han comunicado estos requisitos al proveedor se está poniendo en marcha, en un comunicado de Marketing que se ha enviado en abril de 2022.

### 5.5. Principio 6

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

Correspondencia con los asuntos de nuestro Sistema de Responsabilidad Social:

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

#### Diagnóstico:

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

Los empleados esperan que:

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

#### Políticas:

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

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

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

Durante este periodo se han realizado:

Objetivos y programas asociados:

Objetivo de RS 02\_Mejorar el sistema de formación de los empleados y su evaluación.

En general se considera que los planes se van cumpliendo y las metas consiguiendo de manera adecuada, para algunos aspectos más relevantes se ha acordado establecer programas más específicos (DPO, Formación directivos, evaluación desempeño, ...)

Este programa objetivo se considera totalmente cumplido.

Objetivo de RS 07 Elaborar un Plan de Igualdad y registrarlo, que incluya auditorías retributivas.

Para la elaboración del diagnóstico se necesita la colaboración experta de personas con formación o experiencia específica en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo. En todo caso, la propia implantación de RS ha permitido un comportamiento adecuado en muchos de los elementos evaluados (procesos de selección, calificación profesional y retribuciones, condiciones de trabajo, ...)

Y entre otras, las siguientes actividades:

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

Objetivos y programas asociados (planificados):

Objetivo de PRO-RS 05: Elaborar un Plan de Igualdad y registrarlo, que incluya auditorías retributivas.

Por otra parte, se ha continuado con la Política de Reconocimiento del empleado puesta en marcha en 2021 y que, apuesta por su reconocimiento, al ser el principal potencial de J. Huesa que le ha

permitido y le permite estar donde está. No hay mejor manera de hacerlo que reconocer su trabajo y valor para la empresa. Algunas de las actividades contempladas dentro de este Programa son:

- Celebrar los cumpleaños laborales de los recursos que lleven 5,10,15,20 y 25 años en la compañía. Esta tarea se implantará en 2022.
- Paternidad: regalo de empresa para aquellos recursos que sean padres, mediante la compra de una cesta de productos farmacéuticos.
- Felicitar los cumpleaños de los recursos de la compañía a través de un correo electrónico. Tarea implantada en marzo de 2021. Además, una vez que se instaure la jornada laboral partida, esto irá acompañado de una reducción de la jornada laboral del recurso en ese día para que lo pueda celebrar con la familia su cumpleaños.

Además, para la Dirección es muy importante velar por un buen clima laboral, motivo por el que en el segundo semestre de este año 2022 se va a poner en marcha unas "Olimpiadas J. Huesa" con el objetivo final de fomentar las relaciones entre compañeros y departamentos.

La idea inicial es que cada 2 meses se realice una actividad, a la que voluntariamente se hayan inscrito los recursos de la empresa, que concluirá con la entrega de un premio acompañado de un ágape.

#### Mejoras asociadas (planificadas):

21\_004 Agilizar el desarrollo y puesta en marcha del proyecto de dirección por objetivos

21\_007 Determinar un Plan de Formación más adecuado

21\_011 Formar a los responsables en esta habilidad directiva

21\_013 Revisar las recomendaciones del Convenio Colectivo para identificar posibles mejoras a implantar.

#### Otras actividades (planificadas):

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

## Medición de resultados

Se miden los resultados a través de los siguientes indicadores:

1. Nivel de desempeño del código de conducta: el nivel de desempeño del sistema obtenido a través de las auditorías internas ha sido en el año 2021 del 94,63 %.
2. Número de denuncias por este asunto: no han existido denuncias por este asunto.
3. ¿Se ha llevado a la práctica un Plan de Formación anual? Sí.
4. Ratio Horas de formación / horas empleados: 0,66% (0,00% en asuntos de responsabilidad social) aunque el valor está dentro de lo esperado se ha impartido menos formación de lo comprometido por la dirección.
5. Índice de evaluación de la formación: No se ha calculado para este periodo, de forma individual para cada empleado; está incluida en la evaluación del desempeño y ésta forma parte del Programa de RRHH: Evaluación del desempeño, el cual precisa de otra anterior, Formación en habilidades directivas que está en curso. No obstante, en la revisión del sistema del mes de febrero, se revisa cada curso por el Comité de Dirección dando como resultado una valoración general positiva sobre la utilidad de los cursos.
6. Nº de promociones o reubicaciones internas: durante este año solo se ha producido una promoción.
7. Configuración de la plantilla (género, edad y temporalidad):

GÉNERO	TIPO	%
<b>Hombre</b>	Indefinido	68,75%
	Eventual	31,25%
	<35	13,00%
	>50	49,00%
	Resto	38,00%
<b>Mujer</b>	Indefinido	58,33%
	Eventual	41,66%
	<35	5,00%
	>50	0,00%
	Resto	95,00%



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

#### 5.6. Principios 7, 8 y 9

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

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

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

Correspondencia con los asuntos de nuestro Sistema de Responsabilidad Social:

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

#### Diagnóstico

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

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

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

Todos los grupos de interés esperan que:

- a) Se ofrezcan productos y servicios respetuosos con el medio ambiente.
- b) Se gestionen de manera conveniente los vertidos y residuos que se generen.
- c) Se gestionen los consumos energéticos y los recursos naturales de manera que se reduzcan las emisiones y la reserva de recursos no renovables.

- d) Que se participe más activamente en las iniciativas que proponga la comunidad respecto a la mejora de la sostenibilidad.

#### **Políticas:**

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

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

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

Durante este periodo se ha desarrollado:

#### Objetivos y programas asociados:

- a) Revisar la Política de Medio Ambiente y la Política de Responsabilidad Social que contemple estos principios y sus asuntos asociados.
- b) Comprobar el cumplimiento del Sistema de Gestión Ambiental a través de las auditorías de medio ambiente.
- c) Analizar el cumplimiento de la legislación que pudiera estar relacionada con estos asuntos y actuar en consecuencia. A continuación, y en referente con este tema, se muestra un extracto de nuestra Revisión del Sistema:
  - Se han identificado y evaluado los requisitos de la legislación aplicable en dos ocasiones junio y diciembre de 2021. Los resultados dan un grado de cumplimiento general de la legislación total.
  - Se mantienen el mismo contratado con un gestor autorizado para los residuos peligrosos detectados (todos han sido aceptados por el gestor), ha enviado los recipientes debidamente etiquetados, se han colocado en las instalaciones en los lugares adecuados, se ha informado al personal de su uso y se está utilizando.
  - Este año se ha continuado con las recogidas habituales y con el control interno de estas recogidas.
- d) Difundir la Política de Medio Ambiente y el Código, respecto a los asuntos ambientales, a los grupos de interés, a través de charlas a los empleados y su publicación en la web.

- e) Medir los indicadores ambientales y actuar en consecuencia. A continuación, se muestra un extracto de nuestra Revisión del Sistema en relación con este tema:
- **Consumo de energía eléctrica por nivel de facturación.** Los valores de este indicador han bajado respecto a los que se registraron en el periodo anterior en la nueva nave, a pesar de corresponderse con periodo COVID, con lo que podemos concluir que se ha logrado el objetivo marcado.
  - **Consumo de agua por nivel de facturación.** Dentro del valor de referencia, se está controlando. No es suficiente para corregir el consumo y conseguir el objetivo, aunque considerando el nivel de producción más alto se está atenuando el resultado. No obstante, para poder comparar los periodos, hay que ajustar el objetivo a los niveles de producción.
  - **Consumo de papel por nivel de facturación (en miles).** Continúa la tendencia de bajada drástica que, además coincide con un periodo marcado por alto nivel de producción y generación de ofertas mucho mayor que el periodo anterior.
  - **Consumo de combustible por nivel de facturación (en miles).** Se ha conseguido el objetivo marcado para este año 2021, de forma que el consumo se está estacando bastante, gracias a la optimización de las rutas de postventa que es el área de la empresa que consume más combustible por nivel de facturación.
  - **Residuos peligrosos:**
    - Aerosoles: Se mantiene estable, aunque se sale de los parámetros de referencia significativamente debido al aumento de la producción.
    - No se producen materiales contaminados con HC's durante este periodo.
    - Envases metálicos contaminados: ha aumentado de forma que se sale de los parámetros de referencia significativamente. No obstante, se ve compensado por el mayor nivel de producción.
    - Envases de plástico contaminados: De nuevo vuelven a desaparecer.
  - **Residuos papel y cartón (en Kg.) por nivel de facturación.** Continúa disminuyendo el indicador de manera significativa respecto al periodo anterior.
  - **Residuos acero inoxidable (en Kg.) por nivel de facturación.** El valor anual ha aumentado, aunque la tendencia es positiva. Habrá que comparar los valores con los mismos de periodos anteriores (con periodos con recogidas similares).
  - **Residuos Cobre (en Kg.) por nivel de facturación.** El valor anual ha aumentado, aunque la tendencia es positiva. Habrá que comparar los valores con los mismos de periodos anteriores (con periodos con recogidas similares).
- f) Realizar un seguimiento de los Programas/Objetivos ambientales para tomar decisiones en caso de desviación. A continuación, se muestra un extracto de nuestra Revisión del Sistema, relacionado con este tema:

Los resultados de los objetivos ambientales se pueden ver en el documento **2021 Objetivos\_ Programa ambiental** de nuestro Sistema de Gestión. Como consideración general se estiman los resultados positivos y cumplidos o con las medidas adecuadas para cumplirlos.

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

**OBJ 01. Disminución del consumo de combustible (medido considerando el nivel de facturación) 5% con respecto al mismo periodo del año anterior.** Una vez hecho el seguimiento de este objetivo en los distintos momentos del año, se puede concluir que se ha conseguido el objetivo marcado.

**OBJ 02. Disminución del consumo de energía eléctrica (considerando el nivel de facturación) 5% con respecto al mismo periodo del año anterior.** Una vez hecho el seguimiento de este objetivo en los distintos momentos del año, se puede concluir que se ha conseguido el objetivo marcado.

**OBJ 03. Disminución del consumo de agua (medido considerando el nivel de facturación) 5% con respecto al mismo periodo del año anterior.** No se ha conseguido el resultado, al contrario, este aumenta, pero no tanto como indica el valor si se tuvieran en cuenta tres periodos de consumo (en el año 2021) y no cuatro como en este año 2022. Además, debe ajustarse el objetivo a los niveles de producción, para que los periodos sean comparables.

**PLAN AMBIENTAL 01. Cumplimiento de la legislación ambiental en instalaciones térmicas.**

Para optimiza el consumo y buen uso de la energía, se incluye el mantenimiento del sistema de instalaciones térmicas en el Plan de Mantenimiento de las infraestructuras de la compañía, que es realizado por una empresa externa.

- g) Una vez estudiadas y analizadas las distintas iniciativas puestas en marcha por la Comunidad Autónoma en materia de sostenibilidad, J. Huesa ha avanzado un paso más en su modelo de sostenibilidad con la implantación de una instalación fotovoltaica de autoconsumo de 18 kWp, que dará suministro a la compañía, consiguiendo, entre otros, la disminución de emisión de gases de CO<sub>2</sub>.
- h) Además, se ha continuado con las demás actividades propias del mantenimiento del Sistema de Gestión Ambiental.

Objetivos y programas (planificados):

- a) Se pretenden conseguir los siguientes objetivos y programas que aparecen reflejados en nuestra Revisión del Sistema para el año 2022, que aparecen en el documento **2022 Objetivos\_ Programa ambiental** de nuestro Sistema de Gestión:

- **OBJ 01.** Disminución del consumo de residuos de envases metálicos contaminados un 2% respecto al periodo.
  - **OBJ 02.** Disminución del consumo de residuos de aerosoles contaminados un 2% respecto al periodo anterior.
  - **OBJ 03.** Disminución del consumo de combustible (medido considerando el nivel facturación) un 5% con respecto al mismo periodo del año anterior.
  - **OBJ 04.** Disminución del consumo de energía eléctrica (considerando el nivel de facturación) un 5% con respecto al mismo periodo del año anterior.
  - **OBJ 05.** Disminución del consumo de agua (considerando el nivel de facturación) un 5% con respecto al mismo periodo del año anterior.
- b) Estudiar la posible participación en las iniciativas puestas en marcha por la comunidad en asuntos referentes a la sostenibilidad y protección del medio ambiente.
- c) Controlar el cumplimiento del código de conducta.
- d) Asegurar el cumplimiento de la legislación aplicable.
- e) Resolver de manera apropiada las posibles denuncias del código.

### Medición de resultados

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

1. Nivel de desempeño del Sistema de Gestión Ambiental (medido en auditorías internas): 83,33% para el año 2021.
2. Nivel de desempeño del código de conducta: el nivel de desempeño del sistema obtenido a través de las auditorías internas ha sido en el año 2021 del 94,63%.
3. Número de denuncias por este asunto: no han existido denuncias por este asunto.
4. Consumo de energía eléctrica / facturación.
5. Consumo de agua / facturación.
6. Consumo de papel / facturación (en miles).

7. Consumo de combustible / facturación (en miles).
8. Residuos peligrosos generados / facturación.
9. Residuos papel y cartón (en Kg.) / facturación.
10. Residuos de acero inoxidable (en Kg.) / facturación.
11. Residuos de cobre (en Kg.) / facturación.
12. ¿Se ha participado en alguna iniciativa para la promoción de la sostenibilidad y la responsabilidad ambiental? No de forma activa o significativa.

Mejoras asociadas (planificadas):

21\_002 Detallar más los indicadores ambientales.

21\_008 Determinar acciones de sensibilización a las partes interesadas sobre comportamiento adecuado.

### 5.7. Principio 10

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

Correspondencia con los asuntos de nuestro Sistema de Responsabilidad Social:

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

#### **Diagnóstico:**

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

Los grupos afectados esperan que:

- a) Se actúe con honestidad sin incurrir en prácticas delictivas relacionadas con el soborno, la extorsión, la corrupción y el abuso de poder cumpliendo en todo momento con la legislación aplicable. De esta forma, para la Propiedad el hecho de tener un Sistema de Calidad desde hace tanto tiempo ha hecho que nuestros clientes tengan una buena opinión de los servicios



que prestamos, en consonancia con nuestra política de mejora continua, si bien es cierto que es conveniente que reforcemos todos los aspectos que contemplen las nuevas leyes en materia de Protección de datos, Derechos de propiedad y Competencia desleal.

- b) Se respeten los derechos de propiedad al ser una actividad muy implicada en el I+D+i.

#### **Políticas:**

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

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

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

Durante este periodo se ha realizado:

#### Objetivos y programas asociados:

Objetivo de RS 04\_Sensibilizar sobre prácticas ilícitas (honestidad y competencia desleal): que ha desembocado en un Plan de Comunicación Interna que se ha puesto en marcha en 2021. En general se considera que los planes se van cumpliendo y las metas consiguiendo de manera adecuada, para algunos aspectos más relevantes se ha acordado establecer programas más específicos.

#### Mejoras asociadas:

21\_001 Mejorar la satisfacción de clientes a través de los cuestionarios.

21\_006 Actualizar el Plan de Comunicación interna para incluir acciones de sensibilización del código de conducta.

21\_008 Determinar acciones de sensibilización a las partes interesadas sobre comportamiento adecuado.

21\_010 Enviar los cuestionarios de RS a clientes y proveedores.

21\_012 Ampliar el cuestionario de auditoría interna a elementos del Código de Conducta.

*Y entre otras, las siguientes actividades:*

- a) Revisar la Política de Responsabilidad Social que contemple este principio y sus asuntos asociados.



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

Objetivos y programas asociados (planificados):

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

Otras actividades (planificadas):

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

**Medición de resultados**

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

1. Nivel de desempeño del código de conducta: el nivel de desempeño del sistema obtenido a través de las auditorías internas ha sido en el año 2021 del 94,63%.
2. Número de denuncias por este asunto: no han existido denuncias por este asunto.

+ AÑOS

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