



INFORME DE PROGRESO
MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2022
(COP)
Red Española
del Pacto Mundial de las Naciones Unidas

MAVERSA
SISTEMAS DE MANTENIMIENTO, S.L.

Madrid, a 25 de agosto de 2022



Madrid, a 25 de agosto de 2022

INFORMACIÓN GENERAL

Moverse Sistemas de Mantenimiento, S.L. (en adelante, MAVERSA) es una empresa referente en el sector de telecomunicaciones y eléctrico, operando actualmente de forma efectiva a nivel nacional y abriéndose paso en el mercado europeo.

Nuestras principales áreas de actividad se centran en el mantenimiento de redes de comunicación, la ejecución de instalaciones eléctricas, la instalación de cableado estructurado y de fibra óptica, y el mantenimiento de telecomunicaciones y de instalaciones eléctricas.

Gracias a nuestra amplia experiencia y a una plantilla de trabajadores competente formada y especializada, podemos garantizar nuestro compromiso de excelencia en el servicio y la satisfacción de nuestros clientes, superando con creces sus expectativas.

Contamos con equipos de trabajo de última generación para certificación de instalaciones según estándares y somos *partners* de fabricantes de primer nivel.

Hemos identificado como grupos de interés los siguientes: Empleados, gerencia, clientes, proveedores y organismos/autoridades.



OBJETIVOS Y COMPROMISO CON EL PACTO MUNDIAL DE LA ONU

Un año más, nos complace remitirles el Informe de Progreso de nuestra empresa en el que expondremos las acciones llevadas a cabo por nuestra organización en cumplimiento de los Diez Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas en el último año.

Desde el inicio de nuestra actividad en 2011 hemos apostado por la calidad del servicio para cumplir con las expectativas de nuestros clientes, así como por la seguridad y salud laboral y el respeto al medio ambiente, a las personas y, en general, a nuestro entorno, contemplando las declaraciones de Naciones Unidas en materia de derechos humanos, trabajo, medioambiente y anticorrupción.

Las acciones realizadas desde agosto de 2021 hasta la fecha se han centrado en el respeto a nuestro Código de Conducta, la contemplación del Plan y de la Política de Igualdad de nuestra empresa, el cumplimiento de la legislación en materia de Prevención de Riesgos Laborales, la renovación de los sistemas de Calidad y Medioambiente bajo los estándares ISO 9001 e ISO 14001 y el mantenimiento de nuestro compromiso con la Responsabilidad Social Corporativa.

El contexto en el que nos hemos movido durante este año pasado ha estado marcado por la lenta superación de la situación debida al Covid-19, así como en la recuperación de la crisis provocada por esta pandemia, por lo que el haber puesto el énfasis en el derecho a la salud y en la observancia a estos Diez Principios nos han ayudado a superar los obstáculos encontrados en el ejercicio de nuestra actividad

empresarial, en aras de un futuro cada vez más sostenible y responsable.

Finalmente, a través de este documento, MAVERSA reitera su compromiso con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, asumiendo y haciendo suyos los Diez Principios del Pacto Mundial en materia de Responsabilidad Social, tanto a nivel de nuestra organización como en la sociedad en general, comprometiéndose a seguir respetándolos y promoviéndolos activamente.

Atentamente,



D. Juan A. Zarzuelo Rodríguez

Administrador



DERECHOS HUMANOS

PRINCIPIO 1

Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.

MAVERSA considera que los Derechos Humanos son derechos interrelacionados, interdependientes, indivisibles e inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua o cualquier otra condición, y los apoya y respeta en el ejercicio diario de su actividad.

Nuestra organización garantiza que la actuación que ha llevado a cabo durante este último año se ha realizado garantizando la accesibilidad para las personas sin discriminación de ningún tipo, como raza, color, discapacidad, edad, género, religión, opinión política o de otro tipo, origen nacional o social, propiedad, nacimiento, orientación sexual, identidad de género u otro estado.

El respeto a un primer grupo de derechos fundamentales, como, por ejemplo, el derecho a la vida, a la integridad personal, a la igualdad, a la libertad, al honor, a la vida privada, a la información, a la educación y al medio ambiente, queda plasmado en primer lugar en el hecho de que nuestra empresa cuenta desde el año 2012 con un Sistema Integrado de Gestión de la Calidad, y del Medio Ambiente, que en este último año ha sido renovado nuevamente según los estándares de las normas ISO 9001 e ISO 14001, al tiempo que damos cumplimiento a la normativa en materia de Prevención de Riesgos Laborales,



intentando minimizar los eventuales riesgos que el ejercicio de nuestra actividad pudiera generar en el ámbito de la seguridad y salud de sus trabajadores.

Además, nuestra empresa cuenta con Políticas de Prevención de Riesgos Laborales, Calidad y Medio Ambiente, de las que son conocedores nuestros trabajadores, teniendo integradas dichas áreas en la cultura empresarial de nuestra organización.

En concreto, durante el 2021 y los meses que llevamos de 2022, se han actualizado y revisado las Evaluaciones de Riesgos de los puestos de trabajo, el Plan de Prevención de la Empresa, así como la Planificación de la Actividad Preventiva. Por otro lado, se ha realizado la renovación anual de los Equipos de Protección Individual (EPI) a la plantilla y la entrega de los mismos a los trabajadores de nueva incorporación.

Por su parte, la formación en el puesto de trabajo en general y, en concreto, en materia de Prevención de Riesgos Laborales ha continuado desempeñando un papel primordial. De este modo, se han desarrollado un total de 87 acciones formativas (en materia preventiva y, en general, relacionada con las funciones propias del trabajador).

Por otra parte, como todos los años, preocupándonos también por la seguridad y salud de nuestros trabajadores, y siendo además conscientes del papel de nuestra empresa en el derecho a la salud durante la pandemia que hemos seguido sufriendo este año, a todos nuestros trabajadores se les ha realizado el examen de salud (reconocimiento médico) durante este año, se les ha sometido a distintas pruebas de antígenos y PCR



cuando ello ha sido preciso y se les han facilitado los Equipos de Protección Individual y Colectiva y demás material de protección requerido frente al Covid-19.

Como consecuencia de todo lo anteriormente expuesto, casi hemos logrado nuestro objetivo de erradicar los accidentes laborales (con o sin baja), tanto en número como en gravedad.

Así es: En el año 2020 tuvimos 2 accidentes con baja laboral y 3 sin baja, pero en el año 2021 sólo tuvimos 1 y 1, respectivamente.

En cuanto a la Protección de Datos de Carácter Personal, hemos continuado observando sus principios durante todo este año en los procesos llevados a cabo, tanto a nivel empleado como a nivel cliente.

En lo relativo a los derechos fundamentales a la Seguridad Social, un nivel de vida adecuado y subsistencia, a la familia y al empleo, nuestra empresa cumple con la legislación en materia laboral y de Seguridad Social, que sustenta y hace posible el sistema que garantiza la Seguridad Social de los trabajadores.

Además, MAVERSA retribuye económicamente a los trabajadores con salarios que garantizan un nivel de vida adecuado de los mismos, así como su subsistencia, cumpliendo con lo establecido en el convenio colectivo que nos es de aplicación.

Igualmente, nuestra organización contribuye a garantizar el derecho al empleo de las personas: Nuestro nivel de contratación durante este último año ha aumentado exponencialmente y en la elección de las modalidades



contractuales hemos priorizado aquellas que garantizan estabilidad al empleado.

Por otro lado, nuestra empresa cuenta en plantilla con trabajadores discapacitados, y se preocupa por prestar la atención necesaria y adecuada a las necesidades de estos colectivos más vulnerables.

Finalmente, en relación con la conciliación de la vida personal y familiar de nuestros trabajadores, durante el año 2021 y lo que llevamos del 2022 ésta ha sido una de las prioridades dentro de las políticas de Recursos Humanos, abogando por convertirla en una realidad, protegiendo a la familia y procurando adaptar los horarios y las jornadas laborales de los trabajadores según las circunstancias personales de éstos para que ello sea posible.

DERECHOS HUMANOS

PRINCIPIO 2

Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices en la vulneración de los derechos humanos.

MAVERSA, dentro de su Sistema de Calidad, desde el año 2012 ha implantado un procedimiento interno de control exhaustivo de no vulneración de los derechos humanos en la cadena de suministro, más allá del negocio directo, tanto en el proceso de realización de compras como en el de subcontrataciones, verificando el cumplimiento estricto de la legislación actual y el no abuso de los derechos humanos.



De este modo, durante este año hemos seguido comprobando que las subcontratas que desean trabajar con nosotros cumplen con sus obligaciones legales, en general, y con respecto a sus trabajadores, en particular; todo ello a través de un Sistema de Valoración de Proveedores, que nos permite contratar con aquellos que han obtenido mejor puntuación.

Además, un año más, hemos revisado nuestra Política de Compras y nuestra Política de Calidad, solicitando y comprobando que nuestros proveedores tengan la suya propia actualizada y cumplan con los estándares ISO de Calidad y Medioambiente.

NORMAS LABORALES

PRINCIPIO 3

Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Nuestra empresa no interfiere en la decisión de sus empleados sobre su derecho de afiliación ni los discrimina por afiliarse.

Por otro lado, la comunicación entre los trabajadores de la empresa y la Dirección de la misma es fluida, siendo canalizada a través del Departamento de Recursos Humanos y de los responsables de los distintos departamentos, que están siempre dispuestos a solucionar las cuestiones que pudieran ser planteadas por el personal a su cargo.



Entre los canales de comunicación dentro de la organización se encuentran, aparte del contacto directo y las reuniones de coordinación, las llamadas telefónicas, los correos electrónicos corporativos, tableros de anuncios y grupos de mensajes electrónicos, que garantizan la recíproca comunicación empresa-trabajador y que hacen posible el dinamismo que caracteriza la transmisión e intercambio de información dentro de nuestra empresa, posibilitando una ágil resolución de los conflictos que pudieran plantearse.

Con todo, la encuesta de satisfacción realizada a nuestros trabajadores en 2021 vuelve a arrojar resultados positivos en la valoración de la eficacia de la comunicación interna (7,5 sobre 10), intentando superar entre todos el contexto pandémico sufrido en los últimos tiempos.

Por otra parte, el reconocimiento por parte de MAVERSA del derecho a la negociación colectiva se plasma en el cumplimiento estricto por parte de nuestra empresa del Convenio Colectivo en vigor, negociado entre patronal y sindicatos del sector y fruto del ejercicio de su derecho a defender sus intereses económicos y sociales.

NORMAS LABORALES

PRINCIPIO 4

Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.



La prestación de nuestros trabajos o servicios no se obtiene de personas mediante amenaza o castigo y de manera no voluntaria, ni el salario ni cualquier otro tipo de compensación ofrecida a un trabajador indican que el trabajo esté siendo realizado de manera forzada o bajo coacción.

MAVERSA se rige por normativa de la Unión Europea y, en consecuencia, cumplimos con legislación estatal y comunitaria, que prohíben expresamente este tipo de actuaciones: Por ley, el trabajo es ofrecido libremente y nuestros empleados tienen libertad para causar baja voluntaria en nuestra empresa siguiendo la normativa vigente.

NORMAS LABORALES

PRINCIPIO 5

Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Un año más, nuestra empresa ha observado este objetivo en el ejercicio de su actividad, al cumplir con la legislación vigente, que contempla la prohibición expresa de este tipo de trabajo, por lo que este principio está totalmente asumido en la operatividad de nuestra organización.

Consideramos que el trabajo infantil es una forma de explotación que constituye una violación de los derechos humanos.



Además, en ciertos sectores de actividad de MAVERSA la legislación vigente prohíbe la contratación de menores de 18 años para trabajos con riesgos laborales especiales (por ejemplo, trabajos con riesgo eléctrico). Dicha prohibición aparece recogida en la política que debe llevar a cabo el Departamento de Recursos Humanos a la hora de proceder a la selección y contratación de personal. Debemos señalar que tampoco durante este año hemos contratado a ningún trabajador menos de 18 años.

NORMAS LABORALES

PRINCIPIO 6

Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

MAVERSA rechaza cualquier distinción, exclusión o preferencia que produzca rechazo o desigualdad en las oportunidades o en el trato de solicitudes de empleo o de ocupación realizada por razón de raza, color, sexo, religión, opiniones políticas, nacionalidad de origen, extracción social o discapacidad física o mental. Este principio es exigido no sólo a nivel interno, sino también en el trato con nuestros proveedores.

La diversidad de colectivos que conforman nuestra plantilla pone de relieve la importancia que para nuestra empresa adquiere este principio de la no discriminación en la contratación, formación, promoción y retribución de sus trabajadores.



Durante este último año hemos contratado, promovido y mejorado las condiciones contractuales de trabajadores pertenecientes a colectivos más desfavorecidos, y también hemos mantenido el porcentaje del 2% de trabajadores minusválidos requerido legalmente.

También debemos destacar que en MAVERSA no se nos ha presentado ningún caso de acusación de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo durante este año, contando con un Protocolo en caso de que pudiera darse tal circunstancia.

Contamos con una Política de Igualdad y un Plan de Igualdad en la empresa, a través del cual el respeto al principio de igualdad de género se hace presente en nuestra organización; y la plantilla ha recibido formación en esta materia.

Además, el apoyo activo a la conciliación de la vida familiar y laboral, así como la flexibilidad de la relación laboral, es una realidad en MAVERSA.

Por último, en cuestión de política retributiva nuestra empresa da cumplimiento también a este principio, garantizando la no discriminación salarial bajo ningún concepto.

MEDIO AMBIENTE

PRINCIPIO 7

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



El cumplimiento de este objetivo por parte de MAVERSA queda asegurado al estar certificados bajo la norma ISO 14001 - certificación que el año 2021 hemos vuelto a renovar-, que garantiza el cumplimiento de la legislación vigente al respecto y la mejora continua de nuestro sistema de gestión medioambiental.

MAVERSA entiende este principio bajo la idea de prevenir en vez de curar, desde un punto de vista de rentabilidad empresarial: Resulta más rentable la adopción de medidas preventivas que garanticen que no se van a causar daños al medio ambiente.

Los objetivos medioambientales de MAVERSA derivan de los aspectos ambientales significativos identificados en 2021, por lo que éstos se relacionaron con el consumo de electricidad, el consumo de gasoil, la producción de residuos de baterías de NiCd y el consumo de papel.

Así, en primer lugar, por lo que respecta al objetivo relacionado con el consumo de electricidad, lo que se pretendió en 2021 fue reducir el consumo disminuyendo los KWH consumidos por día un 10% respecto a 2020, concienciando al mismo tiempo a los trabajadores. Así, habiendo realizado un seguimiento de este objetivo, podemos concluir que la reducción en consumo de KW en comparación con 2020 es de un 18,86%, por lo que, al superar el 10% inicialmente marcado, se considera aceptablemente conseguido, habiendo resultado exitosas las acciones tomadas.

En segundo lugar, referente al consumo de gasoil, el objetivo marcado fue reducir el ratio del combustible un 5% con respecto al 2020 y concienciar a los trabajadores. Pues bien,

la reducción del consumo de la media de los l/100KM ha disminuido con respecto a la media del año 2020 en un 4,20%. No obstante, a pesar de no haber cumplido el objetivo, esta reducción se considera aceptable, ya que supone una disminución de emisiones a la atmósfera y de consumo de combustibles, además de no distanciarse demasiado del valor de referencia que se esperaba obtener.

El tercer lugar, en cuanto a la producción de residuos de baterías de NiCd, para este aspecto ambiental no se decidió la toma de acciones, ya que este aspecto ambiental se debe a la actividad empresarial de MAVERSA, por lo que no se pretende disminuir, pero si mantener un control mediante los indicadores ambientales y el archivo cronológico de residuos, además de disponer de toda la documentación requerida en la retirada de las baterías. En 2022 por el momento no ha sido necesario realizar ninguna retirada de baterías.

En cuarto y último lugar, en cuanto al objetivo relacionado con el consumo del papel, consistente en reducir el mismo un 10% respecto de 2020, y concienciar del reciclado y reutilización de éste. Así, el aumento en el consumo de papel en comparación con el 2020 es un 18,18%. Sin embargo, no se ha conseguido el objetivo de reducir el consumo de papel un 10% con respecto a 2020, aunque se considera que el aumento se debe a la propia actividad de la empresa.

En 2022 los objetivos, al igual que en el ejercicio 2021, se relacionan con los siguiente aspectos ambientales significativos: El consumo de electricidad (reducir el consumo de KWH por día hábil un 5% respecto de 2021) y el



consumo de gasoil (reducir el ratio de combustible un 5% con respecto al de 2021).

MEDIO AMBIENTE

PRINCIPIO 8

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

Uno de los principales objetivos de nuestra empresa es fomentar actividades que posibiliten que seamos respetuosos con el medio ambiente, debido al impacto que tienen en éste los distintos modelos de industrialización, el crecimiento de la población y los desequilibrios sociales del mundo.

De este modo, como ya hemos mencionado, MAVERSA cuenta con la implantación y certificación en un Sistema de Gestión Medioambiental bajo la norma ISO 14001. Así, nuestra organización asegura la mayor prioridad a los aspectos medioambientales en el desarrollo de su actividad, considerando la variable medioambiental en los procesos de la organización, previniendo y gestionando los riesgos ambientales.

De esta forma, MAVERSA en su proceso de mejora continua, busca un uso racional y óptimo de los recursos.

Así, durante el pasado año se han puesto en marcha diversos procedimientos para disminuir el impacto medioambiental, tanto en las salas técnicas como en las oficinas, dentro del

contexto actual de carestía creciente de recursos energéticos e incertidumbre.

De esta forma, hemos puesto el foco en reducir el consumo eléctrico y de gas en el uso de luz, calefacción y aire acondicionado, disminuir el consumo de papel y de tóner, haciendo uso de papel reciclado, optimizar el uso de materiales, hacer uso de la luz natural, disminuir las emisiones y el consumo de gasoil evitando desplazamientos innecesarios.

Los hábitos adquiridos el año pasado se han mantenido durante la progresiva vuelta a la normalidad tras la situación anterior.

MEDIO AMBIENTE

PRINCIPIO 9

Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

El respeto a este principio siempre ha sido una prioridad para MAVERSA, que procura adquirir la última tecnología y maquinaria del mercado, ya que resulta ser la más respetuosa con el medio ambiente.

Durante este último año se ha continuado con la política de renovación y adquisición de diversos ordenadores portátiles y teléfonos móviles *smartphones* para posibilitar la flexibilidad de los lugares y puestos de trabajo, y con la



adquisición de luces led y bombillas de bajo consumo, para optimizar y disminuir el consumo eléctrico.

Para las comunicaciones de empresa, el personal sigue disponiendo de correo corporativo, y el escaneo de documento para su archivo en la nube digital como vía esta preferente al archivo de los documentos en papel es ya una realidad tras el 2021.

Todo ello ha hecho posible que siga disminuyendo nuestra *huella ecológica*.

Para el año 2022, MAVERSA continuará centrada en la adquisición de nuevas tecnologías que minimicen el uso de papel y el consumo de energía eléctrica y en la disminución del consumo de gasoil.

ANTICORRUPCIÓN

PRINCIPIO 10

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

MAVERSA se encuentra comprometida con este principio, que no sólo implica evitar el soborno, la extorsión y otras formas de corrupción, sino también a desarrollar políticas y programas concretos que aborden el tema de la corrupción.

Fruto de ello es el Código de Conducta de nuestra organización, en el que se rechaza explícita y públicamente la corrupción, la extorsión, el soborno y/o procedimientos de blanqueo de capitales.



En el ámbito comercial, laboral y, en general, en toda la esfera de actuación de MAVERSA, no cabe corrupción alguna; constituyendo uno de los estandartes de nuestra organización, no sólo el cumplimiento de la legislación vigente a este respecto, sino también la observancia de los principios de la ética y del *buen hacer* profesional.

Durante este último año, todos los Departamentos de MAVERSA han velado por la salvaguarda de este principio, permaneciendo siempre en alerta ante cualquier indicio que pudiera plantearse en este sentido. Para el 2022 continuaremos en la misma dirección de respeto hacia el mismo.
