



Mascaró Martorell Grup S.L. y empresas dependientes que integran el

# Grupo Melchor Mascaró

A photograph of a modern building's exterior, featuring a blue sky and a white circular architectural element. The image is partially obscured by a dark blue horizontal band.

## MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2021

---

Melchor Mascaró, S.A.U.  
Vía Palma 142  
Islas Baleares

# Tabla de Contenidos

01 | Carta de Renovación del Compromiso

02 | Perfil de la Entidad

03 | Metodología

04 | Análisis

- Clientes
- Empleados
- Proveedores
- Socios
- Administración
- Comunidad
- Medioambiente



# CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

Un año más, presentamos nuestra Memoria de Sostenibilidad, con el objetivo de difundir los avances de nuestra organización en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y el compromiso adoptado con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas

Nuestra gestión durante el año 2021 ha estado influida por diversas consideraciones, la principal de ellas, la situación de pandemia de COVID-19, que se ha mantenido durante todo el ejercicio, que ha llevado a adoptar nuevas estrategias de gestión y de control de la salud. Todo ello, sin olvidar el compromiso adquirido en la mejora de los servicios relacionados con el medio ambiente que prestamos, el impulso a la incorporación de nuevos vehículos más eficientes y la implantación de fuentes de energía alternativa que contribuyan a la lucha contra el cambio climático.

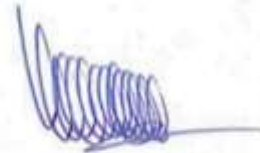
Nuestra Política y el Plan estratégico de la organización, están completamente vinculadas al espíritu que inspira los Diez Principios del Pacto Mundial, y ha incorporado los Objetivos de Desarrollo Sostenible, desarrollando diversas acciones con el fin de consolidar los objetivos marcados en años anteriores.

La comunicación en materia de sostenibilidad basada en los estándares de Global Reporting Initiative, nos han permitido una mejora importante en la manera de dar a conocer la información relevante de las actividades de la organización.

Dado nuestro papel de empresa referente en diversos sectores de actividad en Baleares, conocemos nuestra capacidad de influir en los diferentes grupos de interés con los que mantenemos contacto para promocionar la adopción de mejoras en la gestión para ser más éticos y la promoción de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Con la presente Memoria, renovamos nuestro compromiso con el Pacto Mundial y con los Objetivos de Desarrollo Sostenible un año más, y difundimos la información relevante para conocimiento de todas las partes interesadas.

Atentamente,



Maria Mascaró Martorell  
Administradora





# PERFIL DE LA ENTIDAD

# INFORMACIÓN GENERAL

## Nombre Completo (Razón Social)

Mascaró Martorell Grup S.L., empresa principal Melchor Mascaró S.A.U.

## Tipo de empresa

Empresa grande no cotizada

## Dirección

Vía Palma 142

## Localidad

Manacor

## Provincia

Islas Baleares

## Comunidad Autónoma

Islas Baleares

## Dirección Web

<http://www.melchormascaro.com/>

## Nombre del máximo cargo ejecutivo

Maria Mascaró Martorell

## Persona de contacto

José Luis Cobos Ferrer de Sant Jordi

## Número total de empleados

712

## Sector

Servicios Ambientales, Construcción e Ingeniería

### Actividad, principales marcas, productos y/o servicios de Melchor Mascaró S.A.U.

La construcción de los tipos de obra de: movimiento de tierras y perforaciones (desmontes y vaciados. Explanaciones. Canteras (1). Pozos y galerías). Puentes, viaductos y grandes estructuras (de fábrica u hormigón en masa. De hormigón armado.). Edificaciones. Hidráulicas (abastecimientos y saneamientos. Acequias y desagües. Defensa de márgenes y encauzamientos. Obras hidráulicas sin cualificación específica). Viales y pistas (con firmes de hormigón hidráulico. Con firmes de mezclas bituminosas. Señalizaciones y balizamientos viales. Obras viales sin cualificación específica). Instalaciones eléctricas (alumbrados, iluminaciones y balizamientos luminosos. Centros de transformación y distribución en alta tensión. Distribuciones de baja tensión. Instalaciones eléctricas sin cualificación específica). Instalaciones mecánicas (elevadoras o transportadoras. De ventilación, calefacción y climatización. De fontanería y sanitarias. Instalaciones mecánicas sin cualificación específica). Especiales (ornamentaciones y decoraciones. Jardinería y plantaciones). Conservación y mantenimiento de carreteras, pistas, autopistas, autovías y vías férreas. Conservación y mantenimiento de monte y jardines. Recogida residuos urbanos, recogida selectiva, limpieza contenedores, mantenimiento mobiliario, mantenimiento juegos infantiles, limpieza viaria, gestión puntos verdes, limpieza de playas y limpieza edificios (2). La prestación de servicios de logística de apoyo clínico (lavandería, lencería, transporte de residuos asimilables a urbanos (sanitario grupo II) y archivo historias clínicas). Explotación y mantenimiento de estaciones depuradoras de aguas residuales.

(1) Aplicable a Gravera Sa Torre S.L.

(2) Aplicable a Net i Fresc S.L.U.

### Presentación de la empresa

El Grupo Melchor Mascaró está configurado por varias empresas, de las cuales la principal es Melchor Mascaró S.A.U., que fue la empresa originaria del grupo.





Melchor Mascaró S.A.U. nació a finales de los años 50. Su creador, Melchor Mascaró Riera, empezó su andadura con la compra de un tractor para labrar las tierras de cultivo de los alrededores de Petra y Manacor. Actualmente, la gestión de la empresa está en manos de la segunda generación, manteniendo el espíritu de empresa familiar que la ha caracterizado desde sus orígenes.

Se trata de un grupo de empresas mallorquín especializado en la ejecución de obras civiles (excavaciones, infraestructuras, urbanizaciones), edificación (viviendas de alto standing, instalaciones deportivas, hostelería, etc.), paisajismo y jardinería, servicios medioambientales (mantenimientos integral de edificios e instalaciones, limpieza viaria, recogida de residuos sólidos urbanos y otros residuos municipales, gestión y mantenimiento de depuradoras,...) y servicio de apoyo clínico (servicio de lavandería, gestión de archivo de historias clínicas) que interactúa con la sociedad balear dentro de un contexto basado en criterios de calidad, sostenibilidad y responsabilidad, con el objetivo de contribuir a la evolución y bienestar de la misma.

La evolución y consolidación de la empresa se ha basado en la satisfacción de sus clientes, la colaboración con sus entidades proveedoras, el bienestar de su plantilla y el cuidado de las relaciones con el entorno y la sociedad.

Una de las características más importantes de Melchor Mascaró S.A.U., y por ende del grupo, es la de tener un gran equipo, formado por más de 700 miembros de plantilla directa, unos 2.000 personas subcontratas, especialmente en las obras de construcción y con un parque de maquinaria cercano a las 600 unidades entre camiones de transporte de material, retroexcavadoras, palas y otra maquinaria de obra civil, camiones para la recogida de residuos o maquinaria para la limpieza viaria, así como vehículos ligeros para el transporte de personal.

Gracias a la gran capacidad del equipo que forma el Grupo Melchor Mascaró, hemos participado en la construcción y mantenimiento de algunas de las principales obras y proyectos de las Islas Baleares en los últimos años. En el año 2021 se han iniciado un total de 87 obras de construcción de diferente tipología repartidas por toda Mallorca.

En cuanto a los servicios ambientales gestionados por Melchor Mascaró S.A.U. y, gestión de depuradoras, recogida de residuos, jardinería o limpieza viaria, en el año 2021 se ha prestado servicio en 35 de los 53 municipios de Mallorca.

Además, se cuenta con la explotación de una cantera (Gravera Sa Torre S.L.) para dar servicio a Melchor Mascaró S.A.U. y a otros clientes externos, así como la explotación de cinco canteras por parte de Melchor Mascaró S.A.U. para su regeneración.

## **Facturación / Ingresos en €**

73.872.094 €

## **Los Grupos de Interés más significativos, que configuran el Informe de Progreso, son:**

Clientes (públicos y privados), Empleados, Proveedores, Administración (local, autonómica y nacional), Medioambiente, Comunidad/Sociedad Civil, Socios/accionistas

Además del grupo de interés empleados, se considera también como grupo de interés diferenciado, a los sindicatos y sus representantes, aunque la información relativa a los mismos se incluye conjuntamente con el apartado de empleados.

## **Criterios para seleccionar los Grupos de Interés.**

El Grupo Melchor Mascaró definió sus grupos de interés en 2008, distinguiendo dos niveles de actuación: El primer nivel incluye a todos los grupos de interés vinculados con la organización mediante una relación contractual y afectados por las decisiones estratégicas (Clientes, empleados y proveedores).

En el segundo nivel aparecen aquellos grupos que se pueden ver afectados por las decisiones estratégicas de la organización e influyen en ella, pero no tienen una relación directa.

## **Países en los que está presente tu negocio o tiene producción**

España

## **Alcance del Informe de Progreso (Países sobre los cuales la empresa reporta información en el Informe de Progreso) y sus posibles limitaciones, si existen.**

La empresa opera únicamente en las Islas Baleares (España)

## **Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso a los grupos de interés.**

Página web de la empresa y web del pacto mundial.

## **Periodo cubierto por la información contenida en la memoria**

Año natural 2021 (hasta 31 de diciembre de 2021)

## **Ciclo de presentación de la Memoria de Sostenibilidad**

Anual, último informe presentado en noviembre 2020 (Memoria Sostenibilidad 2019).

### **Notas**

(1) Se dispone de redes sociales en las cuales se informa de manera continuada de aspectos relacionados con el desarrollo de la responsabilidad social de la empresa entre otros temas.

(2) La entidad no tiene actividades ni proveedores directos en países en vías de desarrollo.

(3) La entidad tiene un alto impacto medioambiental.

# ESTRATEGIA Y GOBIERNO

## Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión

Una vez identificados los grupos de interés y clasificados en el nivel correspondiente, se especifican las necesidades y expectativas de cada uno de ellos durante la revisión anual del sistema de gestión por parte de la dirección, así como los mecanismos de relación y comunicación que existen entre cada grupo y la organización.

En la elaboración de la presente memoria no ha participado directamente ningún grupo de interés.

## Naturaleza jurídica de la entidad y organigrama

Melchor Mascaró es una sociedad anónima unipersonal no cotizada en bolsa, integrada en el grupo Mascaró Martorell Grup S.L.

A continuación, se detallan las sociedades que componen el grupo empresarial.

Sociedad	Actividad	Plantilla	Porcentaje Participación
Mascaro Martorell Grup S.L.	Gestión/Dirección	1	100%
Melchor Mascaró S.A.U. <sup>(1)</sup>	Construcción y servicios medioambientales	699	100%
Net i Fresc S.L.U.	Servicios medioambientales	10	100%
Gravera Sa Torre S.L.	Cantera	2	100%
Omnium Pro Mallorca S.L.	Sin actividad	0	50,97%
Netejes Urbanes Illes Balears S.A.	Sin actividad	0	66,66%
Platges de Llevant de Mallorca S.L.	Sin actividad	0	50%

(1) Para mayor detalle sobre las actividades de Melchor Mascaró S.A.U. ver el apartado de información general.

Dada la preponderancia de Melchor Mascaró S.A.U. en el grupo empresarial, se considera que la materialidad de los datos aportados en la presente memoria se puede centrar exclusivamente en dicha empresa. En los aspectos relativos a plantilla se incluye también información sobre el resto de empresas con personal.

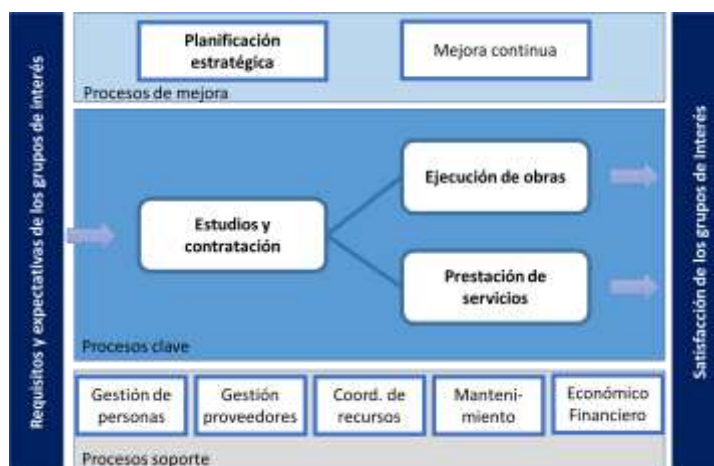
## Medición del progreso en la implantación de los 10 Principios y de los aspectos relacionados con la sostenibilidad mediante diferentes indicadores que aparecen desglosados a lo largo de la memoria:

Los principales indicadores utilizados son: resultados económicos, donaciones y patrocinios, evolución de plantilla desagregada por sexos y perfiles de diversidad, indicadores de conciliación, contratación de personas con discapacidad, indicadores de satisfacción de la plantilla, indicadores de siniestralidad, volumen, satisfacción y eficacia de las acciones formativas, encuestas de satisfacción de clientes, reclamaciones de clientes y usuarios, incidencias y reevaluación de proveedores y subcontratistas e impacto económico de la cadena de suministro, indicadores de consumo de materias primas y energía, generación y gestión de residuos y emisiones directos e indirectos, incidencias relacionadas con la aplicación del código ético en todos los ámbitos, y sanciones y requerimientos de la administración.

### Procesos de decisión y buen gobierno

La empresa está regida por un consejo ejecutivo formado por cuatro consejeros, que a su vez forman parte del comité de dirección de la empresa junto con los responsables de las áreas productivas, contando con una consejera responsable de las áreas de servicios, gestión de personas y sistema de gestión integral, en el que se incluyen todas las actuaciones en materia de responsabilidad social. Además, se cuenta con un director de sistema de gestión integral, encargado del seguimiento diario de las actuaciones en esta materia.

El grupo empresarial se rige por diversos procesos, que aparecen descritos a continuación:



En cada proceso, se ha identificado la vinculación con los diferentes grupos de interés identificados

Proceso	Clientes	Empleados	Socios	Proveedores	Administración	Sociedad
“Planificación Estratégica”	X	X	X	X	X	X
“Estudios y Contratación”	X		X			X
“Ejecución de Obras”	X	X	X	X	X	X
“Ejecución de los Servicios”	X	X	X	X	X	X
“Mejora Continua”	X	X	X	X	X	X
“Gestión de Personas”	X	X	X	X	X	X
“Coordinación de Recursos”	X	X	X	X	X	X
“Gestión Proveedores”	X		X	X	X	X
“Económico Financiero”	X		X	X	X	X
“Mantenimiento”	X		X		X	X

Para la determinación del nivel de riesgo de cada proceso, teniendo en cuenta el principio de precaución, se han tenido en cuenta, en primer lugar, los resultados esperados de cada uno de los procesos y subprocesos asociados.

Se considera como relevante para la determinación del nivel de riesgo el número de personas implicadas en el proceso, el nivel jerárquico de las personas más directamente relacionadas con el mismo, la frecuencia con que es esperable que se produzca un error en base a la experiencia, la existencia de sistemas de control, el coste monetario estimado, el tipo de proceso que sea (proceso de soporte, de mejora o proceso clave) y la afección a la imagen de la empresa ante los diferentes grupos de interés.



Los riesgos relevantes identificados en la organización, han sido:

PROCESO	RIESGOS
Mejora continua	Errores en comunicación a administración o representantes de los trabajadores (*)
Estudios y contratación	Errores en oferta económica Incumplimiento de contratos de ejecución
Ejecución de obra (Subprocesos: Obra civil e Infraestructuras; Edificación; Otros proyectos)	Errores de ejecución en las obras (*)
Ejecución de obra (Subprocesos: Obra civil e Infraestructuras)	Afección a la seguridad de terceras personas ajenas a la obra
Ejecución de obra (Subproceso: Otros proyectos)	Exposición al amianto en trabajos de retirada de personal propio y externo (*)
Prestación servicios (Subprocesos: Jardinería y paisajismo ; Recogida y gestión residuos; Limpieza viaria; Gestión puntos verdes)	Incumplimiento de servicio
Prestación servicios (Subproceso: apoyo clínico)	Perdida o destrucción de historias clínicas (*) Incendio en archivo de historias clínicas

Todos los riesgos se consideran a corto y medio plazo. Los riesgos marcados con (\*) se consideran también a largo plazo.

Los procesos de la empresa han adaptarse a los posibles cambios en el contexto de la misma. Para determinar qué factores influyen de forma significativa en el contexto de la organización, se realiza, según los procedimientos internos de la empresa, un análisis de las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades, en el cual han participado diferentes responsables de la organización.

El último análisis de este tipo se ha llevado a cabo entre finales de 2019 y principios de 2020, con la participación de más de 70 personas de la organización, y en base al mismo se han identificado 62 debilidades, 20 amenazas, 31 fortalezas y 24 oportunidades. Además, se han incorporado al plan estratégico 63 propuestas de mejora.

Para la elaboración del análisis se han tenido en consideración entre otras fuentes: Revisión anual del sistema de gestión; Informes de auditoría interna; Informes auditoría externa; Encuesta de clima laboral; Informe de indicadores; Auditoría contable; Investigación económica; Encuestas a clientes; Investigación tecnológica en diversos ámbitos; Comparativa con el sector o necesidades de formación. También se ha valorado los riesgos y oportunidades asociados a cada uno de los procesos internos de la empresa.

En base a toda esta información, y tras varias reuniones mantenidas entre los miembros del comité de Dirección, en los que se integra la alta dirección, el director de estudios y contratación, el director del área de servicios y los jefes de grupo de jefes de obra, y con la participación del responsable del departamento de administración y finanzas, el director de gestión integral y la responsable de RRHH, se han establecido las líneas estratégicas para el periodo 2020-2023, según aparecen a continuación, las cuales están vinculadas a las líneas establecidas en el anterior plan estratégico operativo:



Posteriormente estas líneas estratégicas se desarrollan en el programa de gestión anual donde se marcan objetivos operativos concretos para desarrollarlas.

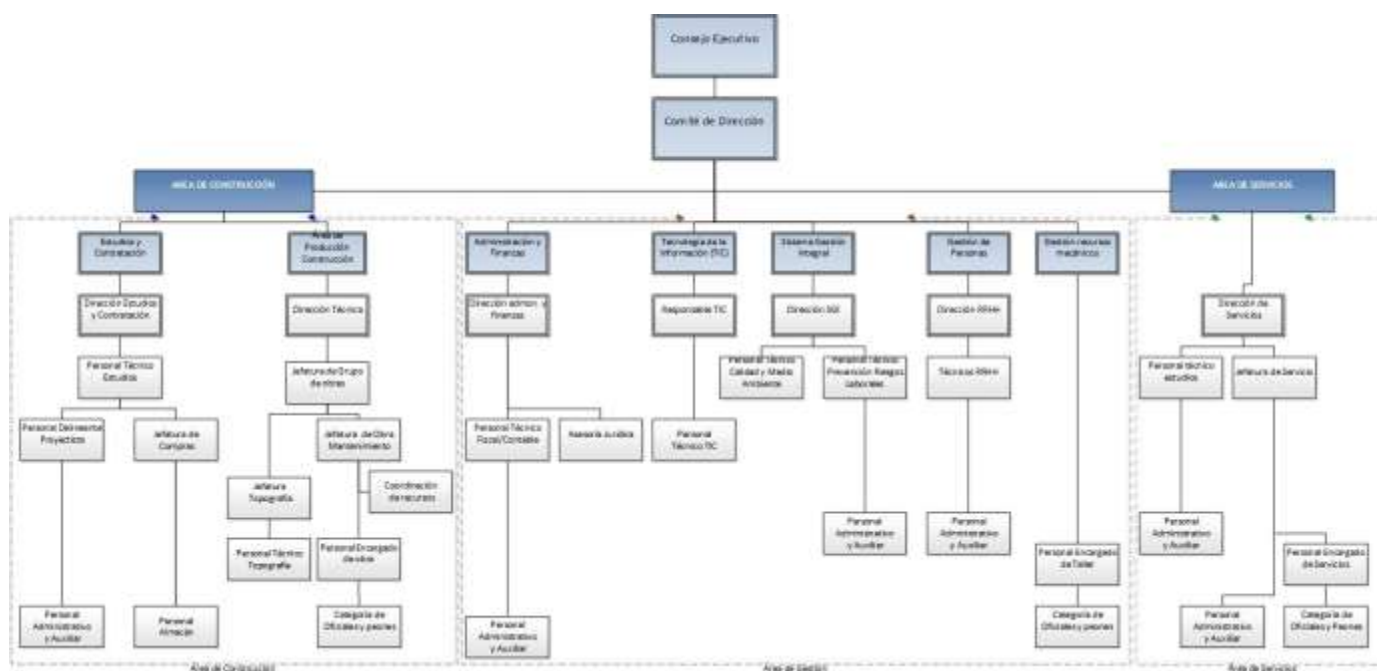
La Alta Dirección participa en la elaboración de las líneas estratégicas, que engloban todos los aspectos de negocio, incluidos los sociales y medioambientales. La aprobación de las líneas estratégicas es competencia de los cuatro hermanos Mascaró, que conforman la Alta Dirección. De igual forma, aprueban los objetivos operativos de la organización, así como las declaraciones sobre valores de la organización, recogidos en las diferentes políticas de gestión.

Aparte de los objetivos operativos que son aquellos destinados a desarrollar a todos los niveles de la organización las líneas estratégicas establecidas, el Comité de Dirección puede establecer objetivos estratégicos, de competencia exclusiva de la Alta Dirección, con el fin de marcar las pautas generales de la organización.

Los cuatro integrantes de la alta dirección pueden intervenir en todas las decisiones de la gestión empresarial, si bien cada uno de ellos tiene funciones asumidas como responsable directo en diferentes áreas:

- Área de servicios, gestión de personas y sistema de gestión integral.
- Área económico financiera
- Área de construcción
- Área tecnológica y de gestión de maquinaria

## Organigrama



## OBJETIVOS Y TEMÁTICAS DE NACIONES UNIDAS

Melchor Mascaró S.A.U. está asociada a la Red Española del Pacto Mundial, y ha integrado en sus objetivos operativos los objetivos de desarrollo sostenible, evaluando el impacto en los mismo de forma anual.

## MÁS INFORMACIÓN

<http://www.melchormascaró.com/sostenibilidad@melchormascaró.com>



# METODOLOGÍA

La presente memoria, está basada en una metodología de reporting por grupos de interés. El concepto de grupo de interés es clave a la hora de entender la RSE. La complejidad y el dinamismo del contexto empresarial actual ha hecho necesario adquirir un compromiso sólido con los distintos grupos de interés, afectados directa o indirectamente por la misión empresarial.

Identificar los grupos de interés, y cuáles son sus expectativas, son aspectos que facilitan la implantación integral de la RSE en el seno de cualquier organización. Esto permitirá a las entidades anticipar posibles riesgos u oportunidades y establecer políticas, acciones, herramientas e indicadores de seguimiento como los que se recogen en el presente informe.

El Grupo Melchor Mascaró ha elaborado su memoria desarrollando los siguientes pasos:

1. Seleccionar los grupos de interés más relevantes de su entidad.
2. Identificar los desafíos más significativos, riesgos y oportunidad, para los grupos de interés seleccionados.
3. Neutralizar estos riesgos o materializar las oportunidades con el establecimiento de:

**Políticas:** documentos formales plasmados por escrito que definen los valores y comunicaciones de la entidad detectados en la identificación de desafíos.

**Acciones/Proyectos:** las acciones ayudan a la entidad a dar forma a las políticas desarrolladas y minimizar los riesgos detectados. Las acciones deben estar planificadas en el tiempo y diseñadas en base al grupo de interés al que van dirigidas.

**Herramientas de seguimiento:** evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Proporcionan las herramientas para controlar el cumplimiento de las políticas y ayuda a detectar fallos en el sistema de gestión para su posterior mejora.

**Indicadores de seguimiento:** datos cualitativos para medir el grado de implantación de las ideas (políticas, acciones/proyectos y herramientas de seguimiento).

En cada uno de los apartados de la presente memoria se desarrollan estos aspectos en relación al punto tratado.

**Cumplimiento estándares Informe de Progreso:** El Informe de Progreso del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, está planteado en términos de medición del progreso en materia de sostenibilidad: no se trata de que se cumpla al 100% el primer año, el objetivo es ir progresando.

El Informe de Progreso, es por tanto una demostración importante por parte de los firmantes del compromiso adquirido con el Pacto Mundial y sus Principios.

**Estándar GRI:** Todos los datos aportados en presente informe se ha elaborado de conformidad con la opción Esencial de los Estándares GRI.

**Cumplimiento Ley 11/2018 relativa al publicación de información no financiera.** La memoria se ha elaborado para dar cumplimiento a las obligaciones impuestas por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad. La información recogida se ha elaborado utilizando los estándares GRI y el pacto Mundial como marco de referencia.



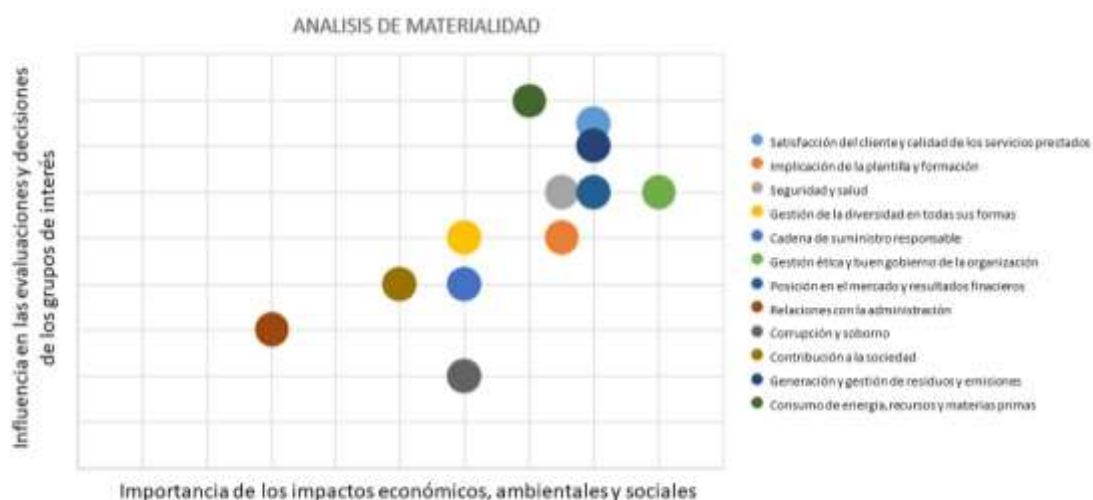


# ANÁLISIS

Para establecer la materialidad de los diferentes aspectos tratados en la presente memoria, se han considerado factores internos y externos de la organización tales como:

- La misión, visión y valores recogidos en la política de gestión integral, así como las líneas estratégicas del Grupo Melchor Mascaró.
- Las necesidades y expectativas identificadas en cada uno de los grupos de interés que mantienen relación directa con la entidad, lo que permite una influencia evidente en dichos grupos (Clientes, Empleados y Proveedores).
- Las expectativas de la sociedad, de los sectores en los que opera la entidad, y del resto de grupo de interés que, sin tener una vinculación directa con el Grupo Melchor Mascaró, pueden verse influenciados por las decisiones estratégicas del mismo o pueden tener alguna influencia en la adopción de las mismas.
- El análisis de riesgos y oportunidades del entorno en el que opera.
- La información disponible sobre los impactos en materia económica, social y ambiental del Grupo Melchor Mascaró, en relación a los estándares de referencia del Global Reporting Initiative.

En base a estas premisas, se ha elaborado la matriz de materialidad para valorar los temas a incluir en el presente informe.



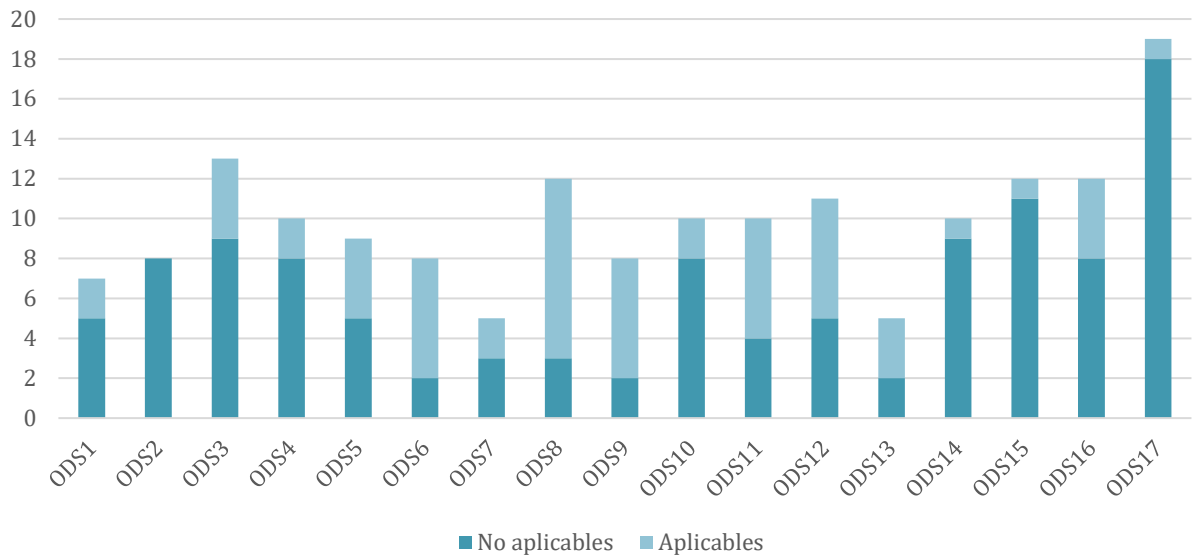
En el análisis anterior, se establecen los aspectos materiales tratados en la presente memoria se resumen en:

1. Satisfacción del cliente y calidad de los servicios prestados.
2. Implicación de la plantilla y formación.
3. Seguridad y salud.
4. Gestión de la diversidad en todas sus formas.
5. Cadena de suministro responsable.
6. Gestión ética y buen gobierno de la organización.
7. Posición en el mercado y resultados financieros.
8. Relaciones con la administración.
9. Corrupción y soborno.
10. Contribución a la sociedad.
11. Generación y gestión de residuos y emisiones.
12. Consumo de energía, recursos y materias primas.

Cada uno de los aspectos materiales recogidos en la presente memoria se presenta, tal y como se explica en el apartado de metodología, se desglosa en función de los desafíos más significativos identificados en relación a cada uno de los grupos de interés. Al final de la memoria, se interrelacionan dichos desafíos de forma individualizada con los diez principios del pacto Mundial, así como con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Además del análisis de material anterior, como parte de la comunicación en materia de progreso del Pacto Mundial, se incluye a continuación el análisis de la capacidad de actuación sobre las diferentes metas incluidas en cada uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas:

## Aplicabilidad de las metas de los ODS



Nº	Objetivo Desarrollo Sostenible	Nº Metas	Aplicables	%
1	Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo	7	2	28,57%
2	Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible	8	0	0,00%
3	Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades	13	4	30,77%
4	Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos	10	2	20,00%
5	Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas	9	4	44,44%
6	Garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos	8	6	75,00%
7	Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna para todos	5	2	40,00%
8	Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos	12	9	75,00%
9	Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación	8	6	75,00%
10	Reducir la desigualdad en y entre los países	10	2	20,00%
11	Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles	10	6	60,00%
12	Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles	11	6	54,55%
13	Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos	5	3	60,00%
14	Conservar y utilizar en forma sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible	10	1	10,00%
15	Gestionar sosteniblemente los bosques, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y detener la pérdida de biodiversidad	12	1	8,33%
16	Promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas	12	4	33,33%
17	Revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible	19	1	5,26%
<b>TOTAL</b>		<b>169</b>	<b>59</b>	<b>34,91%</b>



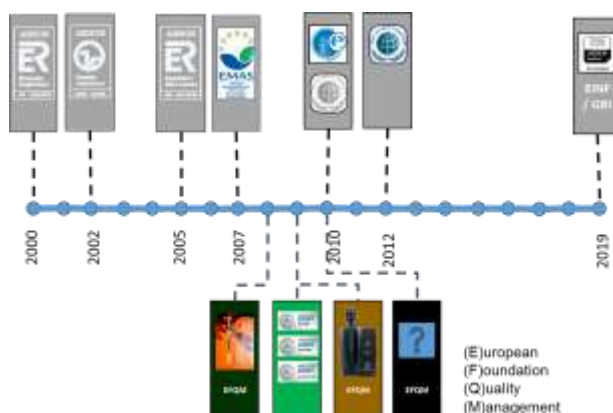
GRUPO DE INTERÉS  
**CLIENTES**



## SATISFACCIÓN Y CUMPLIMIENTO DE LAS EXPECTATIVAS

La empresa dispone de diversas sistemáticas de gestión implantadas en base a normas internacionales, como la ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, EMAS o SGE21. Para dar respuesta a todos estos estándares, se dispone de procedimientos internos de gestión, instrucciones de proceso y registros estandarizados.

Desde el año 2000, se cuenta con certificación en materia de calidad (ISO 9001) con una integración progresiva en todos los niveles jerárquicos de la organización de diferentes normas de gestión según se aprecia en el esquema siguiente:



En el siguiente cuadro se aparecen listados los sistemas de gestión implantados en la organización a lo largo del tiempo:

Año	Certificación		Entidad	Nº certificado
2000	ISO 9001	Sist. Gestión Calidad	AENOR	ER 1285/2000
2002	ISO14001	Sist. Gestión Ambiental	AENOR	GA 0261/2002
2005	ISO 45001 (antes OHSAS 18001)	Sist. Gestión Seguridad y Salud	AENOR	SST 0014/2005
2007	EMAS (*)	Reglamento Europeo de Ecogestión-Ecoauditoría	AENOR	VM 09-008
2010	SGE 21	Sist. Gestión Ética y RSC	TÜV	103/10
2018	SIGES	Sist. Gestión Empresa Saludable	AENOR	ES 0003/2019

(\*) En el área de servicios (recogida RSU, limpieza viaria y jardinería).

Los certificados emitidos por AENOR se pueden verificar en la página web [www.aenor.com](http://www.aenor.com)

El certificado en materia de gestión ética y responsabilidad social corporativa (SGE21 certificado por TÜV) se puede comprobar en [www.foretica.org](http://www.foretica.org).



De forma sistemática en todos los proyectos de obras y servicios ejecutados por la empresa se establece un plan de calidad que busca el cumplimiento de las condiciones del cliente.

En el caso de las obras de construcción, además, el plan de calidad es la herramienta para asegurar que la ejecución de las mismas es acorde con la normativa aplicable en materia de calidad y seguridad, de forma que, al ponerlas a disposición de los usuarios, estén en perfectas condiciones de uso.

Como parte de la documentación de carácter general creada para la organización de la calidad y el resto de aspectos relacionados, se dispone de un manual de gestión integral, en el cual se recogen aspectos de calidad, medio ambiente, responsabilidad social corporativa y seguridad y salud. Dicho manual analiza todos los procesos de la empresa y su vinculación con los diferentes grupos de interés.

Estos procedimientos se complementan con un código ético de conducta destinado a regular, entre otras, las relaciones con sus clientes de forma que se salvaguarde en todo momento los principios de gestión ética en referencia a la gestión de clientes.

Los principios para el desarrollo de las actividades del Grupo Melchor Mascaró se establecen en la política en materia de gestión ética y responsabilidad social que está integrada en la política de gestión integral de la entidad, así como en su código ético y los procedimientos internos de la empresa.

De igual forma, las políticas de gestión de calidad, de medio ambiente y de seguridad y salud en todos los ámbitos, están incluidas en la política de gestión integral de la empresa.

Para desarrollar tanto la política de gestión integral, como el código ético y los procedimientos internos de la empresa, se han establecido instrucciones de proceso para las diferentes actividades desarrolladas por la empresa, de forma que se establezcan los estándares de calidad, medio ambiente o seguridad y salud, las funciones y responsabilidades de los diferentes implicados y los indicadores de gestión establecidos.

Para poder desarrollar toda la sistemática de gestión descrita, se cuenta con un plan de formación para el personal de la entidad.

En el ámbito del plan de formación de la empresa, establecido anualmente, se tienen en consideración los aspectos de formación necesarios para dar respuestas a las necesidades y expectativas de nuestros clientes, tanto presentes como futuras.

Por otra parte, durante el año 2018 se creó un canal de denuncias, con el fin de disponer de un mecanismo independiente y confidencial para recibir información sobre desviaciones de la gestión de la empresa en cualquier materia.

El canal de denuncias establecido por la entidad es de acceso público y está a disposición de todos nuestros clientes en la página web de la empresa: [canaldenuncias@melchormascaro.com](mailto:canaldenuncias@melchormascaro.com).

De forma más directamente enfocada a conocer el grado de cumplimiento de las expectativas del grupo de interés clientes, se dispone de un procedimiento establecido para medir la satisfacción de los clientes en cada una de las áreas de actuación de la empresa, mediante la realización de encuestas anuales. El resultado de dichas encuestas es analizado en el documento de revisión por la dirección de forma anual.

Como resultado final de las encuestas de satisfacción, se valora la satisfacción global del cliente en relación a los servicios o proyectos desarrollados. Durante la valoración por parte de la dirección de la satisfacción del cliente, además, también se analizan las posibles reclamaciones, así como el "feedback" que el cliente pueda aportar mediante relaciones "informales" con la alta dirección.

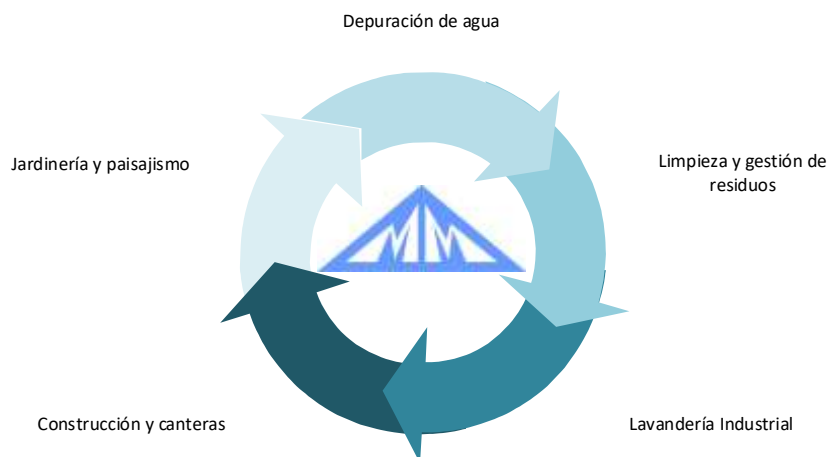
En el caso de los diferentes ítems valorados en las encuestas de satisfacción, se considera que todos ellos deben superar un objetivo de satisfacción del 70%.

Con el fin de dar seguridad y trazabilidad a todos estos procesos, los sistemas de gestión de la empresa están certificados, por lo que la organización se somete a varias auditorías internas y externas durante el año. Las entidades certificadoras están acreditadas por ENAC en todos los casos.

Por otra parte, la organización puede asumir contractualmente con algunos clientes la realización de auditorías por su parte en nuestros servicios e instalaciones.

Este es el caso en el servicio de Lavandería Hospitalaria y Archivo de Historias clínicas, servicios en los que se está sujeto a Auditoría por parte del cliente de forma sistemática.

En el 2021 se han superado cuatro auditorías en los meses marzo, mayo, julio y septiembre todas ellas de manera satisfactoria.



A continuación, aparecen reflejados los valores de satisfacción de los clientes en el área de construcción y servicios en base a los ítems ya comentados.



Durante el ejercicio 2021 se han realizado 28 encuestas de satisfacción de cliente en el área de construcción. La media de los resultados obtenidos presenta unos valores muy similares a los registrados en el ejercicio anterior.



Durante el ejercicio 2021 se han realizado 11 encuestas de satisfacción de cliente en el área de servicios. La media de los resultados obtenidos presenta una pequeña mejora a los registrados en el 2020.

Cabe destacar que la empresa dispone de procedimientos para gestionar los distintos canales de comunicación en función del grupo de interés a quien vaya dirigido.

En el caso de los clientes, además de la realización periódica de las encuestas de satisfacción, se mantienen reuniones periódicas tanto en la prestación de servicios como en la ejecución de obras para tratar la evolución de los diferentes proyectos, se dispone de comunicaciones escritas entre los responsables técnicos de la empresa y los diferentes clientes, en el caso de las ofertas públicas se tiene como referencia el pliego de condiciones de dicha oferta, o en el caso de las obras de construcción, tanto públicas como privadas, el proyecto de ejecución aprobado.

Se ha practicado desde siempre una política de máxima colaboración en la satisfacción de las necesidades del cliente, mediante el estudio de los proyectos presentados con el fin de detectar áreas de mejora y proponer variaciones que puedan suponer una mayor satisfacción en la ejecución de los mismos.

Desde la empresa siempre se ha valorado la satisfacción del cliente, y se han mantenido relaciones comerciales con clientes durante largos periodos de tiempo, basadas en la confianza mutua. Por ello, en las obras y servicios ejecutados por Melchor Mascaró siempre se dispone de un interlocutor con perfil técnico para atender a las quejas, sugerencias y peticiones de los clientes. Actualmente no se dispone de un registro unificado de dichas peticiones, quejas o reclamaciones, siendo controladas en cada caso por el técnico responsable del proyecto

No existe un objetivo numérico, pero se pretende dar respuesta en todos los casos a las incidencias comunicadas por los clientes.

## **CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN DEL CLIENTE**

El Grupo Melchor Mascaró incluye en su código ético de conducta aspectos relativos a la salvaguarda de la información de los diferentes grupos de interés, de forma que se complementa con la política de seguridad de la información, con especial atención a la confidencialidad debida a toda la información de los proyectos desarrollados para nuestros clientes.

Como ejemplo máximo de la importancia de la salvaguarda de la información se gestiona un archivo físico de historias clínicas con un alto impacto en materia de LOPD, así como información de todos los clientes de la organización.

Para integrar todos estos aspectos en la entidad, la política de gestión integral está disponible en la web de la organización, al igual que la política de seguridad de la información, y se entrega a todo el personal de nueva incorporación junto con el manual de entrada de la organización. Además, las políticas se encuentran expuestas en los diferentes lugares de trabajo de la empresa.

Desde el año 2010 se dispone de documento de seguridad en materia de LOPD, el cual es revisado de forma periódica para asegurar su vigencia y adaptar los diferentes cambios normativos en estos aspectos.

Por otra parte, se ha comunicado a la Agencia Española de Protección de Datos la gestión de diferentes ficheros, en función de las actividades de la empresa, y de sus necesidades de gestión.

Se dispone de correo electrónico para la comunicación de cualquier incidencia en materia de protección de datos. [lopd@melchormascaro.com](mailto:lopd@melchormascaro.com)

Por otra parte, el canal de denuncias establecido a nivel general, puede utilizarse para comunicar cualquier incidencia en materia de protección de la información sujeta al RGPD y la LOPD o a cualquier otra información confidencial del cliente o de cualquier grupo de interés.

No se han recibido comunicaciones o denuncias en materia de protección de datos en el año 2021.

En general, Melchor Mascaró trata con clientes tipo administración pública o grandes promotores, si bien en sus acciones tiene impacto sobre diferentes usuarios que no son clientes directos de la organización.

Como forma de difundir los aspectos de RSE al público en general, y también al conjunto de la plantilla, en base a uno de los objetivos del programa específico “Smiling Worker” (programa para mejorar la integración del personal con la organización), se ha optado por el establecimiento de diversas redes sociales de la empresa desde el 2015, en las cuales se da difusión a iniciativas ambientales y sociales, formaciones realizadas o aspectos de innovación en la empresa, entre otros.

Por otra parte, desde la implantación de la norma SGE 21, sobre gestión ética y responsabilidad social, y la adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas se dispone de Informe de Progreso anual, los cuales se encuentran a disposición del público en general en la página web de la empresa, así como en [www.pactomundial.org](http://www.pactomundial.org).

Dichos informes de progreso han permitido a la organización hacer pública, para todos sus grupos de interés, la información relativa a su desarrollo en materia de responsabilidad social, así como dar respuesta a los avances en la implantación de los diez principios del Pacto Mundial.

Además de los informes de progreso, como forma de reconocimiento de los progresos en materia ambiental, social, económica o de promoción de la seguridad y salud, la empresa ha optado a lo largo de los años a diferentes reconocimientos de diversos tipos, en función de sus actividades.

Por último, en los concursos públicos en materia de recogida y gestión de RSU, si el pliego de condiciones lo permite, se establece como mejora la oferta de acciones de sensibilización para la comunidad o acciones de tipo social en estas materias, de forma que las campañas para mejorar la recogida de residuos y el reciclaje puedan tener difusión a nivel del usuario final.

En el ejercicio 2021, se ha ofertado esta mejora en 5 ocasiones, que representan la totalidad de los concursos que la admitían.

## FIDELIZACIÓN DEL CLIENTE

En Melchor Mascaró disponemos de personal técnico que mantiene el contacto con el cliente a lo largo de toda la ejecución de los proyectos en los que nos implicamos, manteniéndolo informado y recabando su "feedback" para conocer y satisfacer sus expectativas.

No hay duda de que el "cliente" es uno de los factores clave dentro del Grupo Melchor Mascaró. La percepción que tienen nuestros clientes es un pilar fundamental a la hora de definir nuestras líneas estratégicas. De ahí que tenemos establecidos y sistematizados unos mecanismos de recogida de información que nos ayudan a perfilar sus necesidades. Desde los inicios de la implantación del sistema de gestión en 1999 Melchor Mascaró tiene definida una sistemática de recogida de información de sus clientes, documentada en los procedimientos "Satisfacción clientes" y "Control de productos no conformes, reclamación de cliente, acciones correctoras y preventivas".

Las herramientas utilizadas para la captación de datos son las encuestas, las reclamaciones, las no conformidades y la comunicación constante de carácter informal.

Se ha de considerar que la empresa tiene una trayectoria de más de 50 años, durante la cual se ha mantenido una relación directa con muchos de los clientes privados, así como con los técnicos de las diferentes administraciones para las que se ha prestado servicio.

La visión de Melchor Mascaró en cuanto a sus clientes es la de crear relaciones de confianza perdurables en el tiempo, buscando la satisfacción del cliente como uno de los pilares de la forma de actuar de la empresa.

Con diversos clientes se mantiene una relación comercial continuada a lo largo de los años. En el periodo 2002-2021, ha habido 314 clientes que han trabajado con nosotros 5 o más años, ya sea de manera consecutiva o alterna, lo que supone una facturación en dicho periodo de más de 920 millones de euros.

Para mantener una posición de liderazgo tanto en el sector de la construcción como en el sector de servicios Melchor Mascaró realiza una constante labor de búsqueda de alianzas con empresas punteras para lograr una situación ventajosa para ambas empresas. Dichas alianzas afectan a los clientes, pero también a proveedores, o a la competencia.

La empresa participa, junto con otras de su sector, en diversas compañías de soporte o de suministro, y todas las alianzas que se crean se realizan con una visión a medio o largo plazo. También se formalizan uniones temporales de empresas con entidades de la competencia del Grupo Melchor Mascaró, ya sean locales o nacionales, para la ejecución de diferentes proyectos.



GRUPO DE INTERÉS

# EMPLEADOS



# NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y PARTICIPACIÓN DE LA PLANTILLA

Todo el personal de Melchor Mascaró está sujeto a convenio colectivo sectorial. En la organización, son de aplicación los siguientes convenios:

- Convenio colectivo sectorial del sector de la construcción.
- Convenio del sector de la jardinería.
- Convenio colectivo de las actividades de tintorerías, lavanderías, limpieza y planchado de ropa.
- Convenio de oficinas y despachos.
- Convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales
- Convenio del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado.

En este último caso, los distintos centros de la empresa disponen de convenios complementarios, así como de tablas salariales negociadas entre los representantes de los trabajadores y la empresa, y durante el 2021, la organización ha promocionado la constitución de una patronal sectorial para la negociación de un convenio de ámbito autonómico para el sector.

Todo el personal recibe su salario en base al convenio de aplicación, incluyendo la posibilidad de cobrar pluses por desplazamiento, o dietas si se cumplen las condiciones estipuladas en la normativa.

No se cuenta con remuneraciones basadas en objetivos, planes de jubilación ni otros conceptos extra salariales en ninguna categoría.

Como principal herramienta para dar a conocer entre el personal el convenio de aplicación, el manual de entrada está personalizado en función del área de negocio y contempla requisitos específicos de cada tipo de actividad, y se puede complementar con otra información en el momento de la incorporación.

Todos los puestos de trabajo presentes en la organización cuentan con un documento de descripción de los mismos, la "ficha de puesto de trabajo", en la cual constan los requisitos académicos, las funciones y responsabilidades, así como la dependencia jerárquica del puesto en relación al organigrama de la empresa.

El 100% del personal de la empresa está cubierto por los diferentes convenios colectivos de aplicación en función del sector en el que desempeñe sus funciones

La empresa cuenta con representación sindical en los diferentes sectores de producción en los que interviene. Son de aplicación diferentes convenios colectivos generales, y en determinados casos, se han negociado convenios propios de la empresa, con el fin de mejorar las condiciones recogidas en el convenio general de aplicación.

En relación a las elecciones sindicales, la empresa pone a disposición de los trabajadores las instalaciones que sean necesarias para llevarlas a cabo, al igual que para la realización de cualquier otra actividad sindical que se solicite.

Todo el personal está sujeto a convenio colectivo, y en determinados servicios se cuenta con convenios colectivos propios de empresa, en los cuales se tratan aspectos como las tablas salariales, en el caso de que no las contemple el convenio general, gestión de horarios o aspectos de seguridad y salud.

En función de la plantilla media de cada área productiva de la empresa, se cuenta con representantes de los trabajadores o comités de empresa, con los cuales se mantienen reuniones periódicas para tratar de todos los aspectos que afectan a la plantilla.

Empresa (Convenio)	Representación
Melchor Mascaró (Recogida RSU y Limp. Viaria)	Delegados de personal
Melchor Mascaró (Jardinería)	Delegados de personal
Melchor Mascaró (Construcción)	Comité de empresa
Melchor Mascaró (Depuración agua)	Delegados de personal
Melchor Mascaró ( Lavandería)	No se han celebrado elecciones
Melchor Mascaró ( Oficinas y despachos)	No aplica legalmente
Net i Fresc ( Recogida RSU y Limp. Viaria)	Delegados de personal
Mascaró Martorell Grup	No aplica legalmente
Gravera Sa Torre	No aplica legalmente

En el caso de las contratas de servicios de recogida de RSU y limpieza viaria, así como de jardinería, como ninguno de los centros alcanza un total de 50 trabajadores, se cuenta con delegados de personal.

Aquellas empresas o actividades con menos de 6 trabajadores no cuentan con representación sindical según normativa española.

Además de esta representación de carácter general, se dispone de un Comité de Igualdad, el cual está integrado por representantes de las diferentes actividades de la empresa, según lo estipulado por la legislación, y en el caso de Melchor Mascaró construcción, se cuenta con un Comité de Seguridad y Salud, para tratar temas relacionados directamente con aspectos de prevención de riesgos laborales.

En el resto de casos, en cada centro se cuenta con uno o varios delegados de personal que además asumen funciones de delegado de prevención para tratar aspectos relacionados con la seguridad y salud.

## FORMACIÓN E INFORMACIÓN

La sistemática para detectar las necesidades formativas que después se plasman en el plan de formación anual está abierta a todos los responsables de departamento, de forma que puedan indicar necesidades detectadas o emergentes en la formación del personal con dependencia jerárquica directa. Además, la empresa apuesta por la formación interna.

En cada caso, la formación del personal de la empresa se ajusta a lo que pueda disponer el convenio colectivo de aplicación.

Es especialmente relevante en el caso del sector de construcción, y así, por ejemplo, se dispone de acreditación por parte de la Fundación Laboral de la Construcción, nº 0605090585, para la impartición de la formación reglada conforme al convenio colectivo sectorial del Sector de la Construcción

Durante el ejercicio 2021, ha recibido formación un total de 668 personas, contando con el personal eventual, por lo que se considera que el 93,8 % de la plantilla ha recibido formación durante el periodo.

En el último año, la formación impartida ha disminuido en el número de personas por las restricciones impuestas por la pandemia de COVID-19.



De media, cada trabajador ha recibido 6,17 horas de formación durante el año 2021, lo que supone un importante aumento sobre la media del año anterior, recuperando valores similares a antes de la pandemia.

Durante el 2020, la formación impartida se centró de manera prioritaria en los aspectos relacionados con la respuesta frente a la COVID-19, por lo que se llegó a toda la plantilla.

En el ejercicio 2021, por el contrario, se han retomado algunas formaciones pospuestas del año anterior, especialmente aquellas que eran no presenciales, por lo que la ratio de horas por trabajador ha vuelto a los niveles habituales.



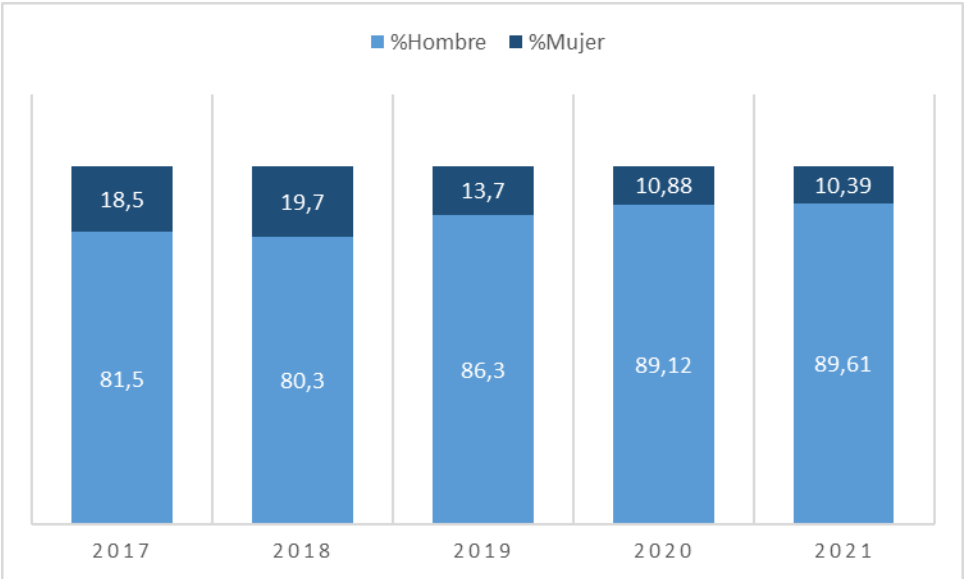
La distribución de horas de formación por categorías y genero se puede observar a continuación:

Horas de formación	Hombre	Mujer
Personal Técnico	541,75	358,75
Personal Administrativo	203	93
Mandos Intermedios	558,25	1,25
Personal Productivo	2269,75	97,25
Total por género	3572,75	550,25
Total Horas formación	4123	

En total se han impartido 4123 horas de formación a la plantilla del grupo Melchor Mascaró, por lo que se ha recuperado el volumen de formación previo a la situación de pandemia.



La distribución del número de participantes en las distintas formaciones por géneros, se observa a continuación:



En el año 2020 y 2021, se ha roto la tendencia de que el porcentaje de participación femenina fuera superior a la medida de personas de género femenino presentes en la organización. Este cambio se debe principalmente a que durante la pandemia de COVID-19, el sector de construcción ha mantenido o aumentado su volumen de trabajo (con presencia mayoritaria de personal masculino), mientras que servicios como la lavandería, con el mayor porcentaje de personal femenino, especialmente durante la temporada de verano, no ha llegado a los niveles de contratación del periodo anterior a la pandemia.

El objetivo de promocionar la formación femenina está contemplado en el Plan de Igualdad. Dicha planificación es flexible, para adaptarse a nuevos requerimientos que puedan surgir durante el año, a solicitudes de formación por parte de cualquier trabajador, o a la disponibilidad de formaciones externas que puedan ser de interés.

El manual de entrada es el primer contacto entre el personal de nueva incorporación y la empresa, y por ello, se incluye en el mismo la información relativa a la gestión de los diferentes aspectos relacionados con el desarrollo de su labor, así como se incluye un directorio para que pueda acceder de forma más sencilla al personal de gestión de la organización.

En la intranet de la empresa se cuenta con una zona dedicada específicamente a RRHH, en la cual el empleado puede encontrar información diversa que puede ser de su interés. Dado que parte del personal no trabaja en oficina y no tiene acceso a esta fuente de información, se dispone de tableros de anuncios en los diferentes centros para la colocación de comunicados, y desde el 2019 se han instalado puntos para dispensar información escrita en los diferentes centros, de forma que la plantilla tenga dicha información siempre accesible.

Dado que no todo el personal tiene acceso a las herramientas informáticas, también se han dispuesto puntos de distribución de información en las distintas instalaciones fijas para poder desarrollar campañas de comunicación mediante trípticos informativos en diferentes materias.

Parte de lo indicado en el punto anterior, se ha puesto en práctica durante la pandemia de COVID-19, aprovechando las redes sociales para la comunicación de consejos y recomendaciones para disminuir los contagios, con la creación de un canal específico (historia destacada), la remisión de comunicados a todo el personal vía correo electrónico, o la implantación de códigos QR en las comunicaciones y cartelería que permitiera acceder a toda la información generada por la empresa y por entidades de reconocido prestigio científico en materia de COVID-19.

Para llegar a todo el personal, independientemente de su capacitación tecnológica, se han elaborado trípticos informativos, dípticos sobre el uso y conservación de las mascarillas higiénicas, y cartelería con consejos, normas y recomendaciones de prevención o en caso de contagio.

Además, como parte de las acciones de sensibilización al personal en materia de igualdad, se han llevado a cabo acciones de información en las cuales se ha pedido la participación de la plantilla para su difusión a través de las redes sociales de la empresa.

El análisis de las encuestas de clima laboral permite detectar los aspectos sobre los cuales la plantilla presenta un mayor desconocimiento.

Anualmente se elabora un plan de formación con el objetivo de detectar necesidades de actualización y formación entre el personal de la organización, así como para dar cumplimiento a los objetivos en diversos ámbitos, como la promoción de la seguridad y salud, o la concienciación en aspectos ambientales. Este plan de formación incluye la valoración de por parte de los implicados de su experiencia, así como la evaluación de la idoneidad de la formación recibida.

Para establecer el plan de formación anual, se consensuan las necesidades detectadas entre el departamento de RRHH y los responsables de cada departamento y área de la empresa para dar respuesta a dichas necesidades. Así como a los cambios normativos o nuevos requisitos de clientes.

Este plan es dinámico y puede complementarse a lo largo del ejercicio en función de ofertas formativas externas o de la detección de nuevas necesidades.

En el año 2021 se han realizado 86 acciones de formación diferentes en la organización. En el caso del convenio colectivo de construcción, el mismo recoge formaciones mínimas para cada uno de los oficios presentes en la obra. El servicio de prevención mancomunado del Grupo Melchor Mascaró dispone de acreditación para impartir dicha formación.

La Intranet de la empresa dispone de un apartado en el cual el departamento de RRHH puede hacer difusión de las formaciones disponibles.



Gran parte de la formación impartida se lleva a cabo con medios propios de la entidad, de forma que tanto la temática como la organización de las mismas se ajusta de forma más adecuada a la realizada de la organización.

## **GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD**

Los aspectos relativos a la seguridad y salud en el trabajo están incluidos en la política de gestión integral de la organización. El código ético de conducta, además, establece el cumplimiento de todos los aspectos relacionados con la seguridad y salud de los trabajadores de la organización, así como de proveedores y subcontratistas, o de terceras personas que puedan verse afectadas por el desarrollo de la actividad de la empresa.

En el ejercicio 2020, se ha procedido a certificar la empresa en ISO 45001, en sustitución de la certificación OHSAS 18001, implantada desde 2005. La implantación de estas normas ha permitido estructurar la gestión de la seguridad y salud laboral en el seno de la organización.

Como complemento a la certificación anterior, durante el periodo 2017-2018 ha implantado el modelo de gestión de empresa saludable de AENOR, con el fin de trascender el ámbito meramente laboral y contribuir a la mejora de la salud de la plantilla en todos los aspectos.

Por otra parte, y con el fin de actuar de forma transparente, desde la implantación de la norma SGE 21 y la adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas se dispone de Informe de Progreso anual. En dicho documento se aporta información sobre la gestión de la empresa en materia de seguridad y salud.

En materia de seguridad y salud en el trabajo, se cuenta con una gran cantidad de normativa regulatoria. Se dispone de mecanismos de control del cumplimiento normativo en materia de PRL, que se evalúan de forma anual para asegurar su seguimiento.

Para asegurar la integración de la cultura preventiva en todas las líneas jerárquicas de la empresa, así como en todos los procesos desarrollados, en los procedimientos internos se establezcan los estándares seguridad y salud, así como las funciones y responsabilidades de cada persona que interviene en dicho proceso.

Dichos procedimientos se encuentran integrados con el resto de normas de gestión implantados en la empresa, de forma que se configure un sistema de gestión integral que asegure la implantación de la prevención en todas las actividades desarrolladas por la entidad.

Como parte de los procedimientos implantados en la organización, se han desarrollado diversos protocolos de actuación para dar respuesta a situaciones específicas.

Desde el año 2009 se dispone de protocolo en materia psicosocial para prevenir y mitigar situaciones de acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo. Durante el año 2021 se ha activado en una ocasión dicho protocolo, por una posible situación de acoso laboral. Tras la valoración del caso, no se ha podido determinar la existencia de una conducta inapropiada, pero se han adoptado medidas cautelares para la protección de la persona afectada.

Por otra parte, en el año 2010 se creó el protocolo de actuación en caso de maternidad y lactancia. Dicho protocolo pretende establecer las bases para proteger la salud de las mujeres embarazadas y sus hijos, así como dar cobertura a las situaciones de lactancia materna. En base a dicho protocolo, la empresa realiza los trámites necesarios en caso de una situación de trabajo incompatible con el estado de la embarazada. En el año 2021 se han tramitado cinco expedientes de riesgo por embarazo por este motivo.

Además, se cuenta con protocolo para control de alcoholemia y drogodependencias, para dar cobertura a las actuaciones de la empresa frente a estos problemas y asegurar un trato equitativo para el personal. Durante el 2021 se ha activado, tras detectarse una denuncia por consumo de sustancias estupefacientes a un conductor de la empresa. Con el fin de sea más funcional, se ha revisado la aplicación de dicho protocolo junto con los representantes de los trabajadores.

Todos los protocolos enumerados han sido aprobados por los representantes de los trabajadores de las distintas actividades de la organización.

El Comité de Gestión Ética y sostenibilidad recibe información en materia de seguridad y salud en aquellos casos en que se ha considerado que se ha vulnerado el código ético de la organización, básicamente relacionados con la aplicación del protocolo de riesgos psicosociales.

En el área de construcción, se cuenta con Comité de Seguridad y Salud, que permite la consulta y participación de la plantilla. En el resto de casos en que se cuenta con representación sindical, no es preceptivo dicho comité, y se cuenta con representantes de los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral, según se ha indicado en el punto referido negociación colectiva.

Aunque existe un buzón de sugerencias, normalmente las comunicaciones sobre quejas, inquietudes o consultas de los operarios en materia de seguridad y salud llegan de forma directa al servicio de prevención mancomunado durante las sesiones de formación o durante las visitas de control a los centros de trabajo.

Como parte de los procedimientos internos de control en materia de seguridad y salud, el servicio de prevención mancomunado realiza visitas de las cuales levanta actas normalizadas.

Dichas visitas permiten verificar el cumplimiento de la organización y de sus subcontratas en diversos aspectos de seguridad y salud, y el tratamiento estadístico de las mismas permite obtener referentes objetivos sobre el desempeño en materia de seguridad y salud de la empresa en su conjunto, de los mandos intermedios y del personal técnico.

El objetivo establecido en todos los apartados revisados durante las visitas es que sea inferior al 20% de incidencias detectadas sobre el total de ítems verificados.

Además de ser un medio para controlar el desempeño de la organización en los aspectos relativos a seguridad y salud, también permiten un contacto directo con la plantilla y una comunicación fluida en ambas direcciones, basada en la política de puertas abiertas propugnada desde la dirección, como marca distintiva de la entidad.

En materia de Prevención de Riesgos Laborales, el servicio de prevención mancomunado establece de forma anual formaciones específicas para los diferentes puestos de trabajo presentes en la empresa en función de las necesidades detectadas.

En muchas ocasiones dichas formaciones se imparten por personal de la empresa, lo que también es un elemento de retroalimentación en cuanto a las necesidades y expectativas de los empleados de las empresas del grupo.

Los programas de formación anual se diseñan con el objetivo de que todo el personal participe en los mismos, en base a las necesidades detectadas, los cambios en la organización y la mejora de la competitividad y la polivalencia.

Durante el año 2021, se han seguido dedicando una parte de los esfuerzos en materia formativa en aspectos de seguridad y salud a las medidas de prevención frente a la pandemia de COVID-19. En total, se han impartido 360 acciones entre formaciones directas y distribución de información.

El programa “Smiling Worker” que contempla aspectos que afectan directamente a la salud de la plantilla ha quedado en suspenso durante los años 2020 y 2021 debido a la pandemia, con el objetivo de retomarlo durante el ejercicio 2022.

En octubre de 2021, la empresa ha participado en la Semana Europea de la Seguridad y Salud en el trabajo mediante la edición de un cartel y un tríptico informativo en relación a los trastornos musculoesqueléticos, y una campaña de difusión a pie de obra en la que han participado 288 personas.



Como medida para promover la salud en la empresa, una de las acciones que se ha mantenido durante el ejercicio 2020 es la disposición de convenio con una aseguradora de salud privada, de forma que la plantilla y sus familiares se pueden acogerse al mismo de forma voluntaria con precios especiales.

## **SINIESTRALIDAD**

La empresa desarrolla su actividad en diversos campos, por lo que la accidentabilidad es tratada de forma diferenciada en cada una de las actividades realizadas. La práctica totalidad de los accidentes de los últimos años han sido declarados como leves, disponiendo de sistemática integrada para su estudio y prevención.

La empresa realiza un seguimiento exhaustivo de los indicadores de siniestralidad, y anualmente elabora un informe que los resume y sistematiza.

Como parte del proceso de integración del concepto de empresa saludable, desde el año 2017 se realiza un seguimiento del coste directo e indirecto estimado del absentismo derivado de contingencias comunes

Dichos informes son comunicados internamente a todos los responsables técnicos para su conocimiento. Por otra parte, de forma trimestral se realiza un seguimiento y análisis de los principales indicadores de siniestralidad.

Los principales indicadores de siniestralidad se pueden ver en la siguiente tabla:

Empresa (Convenio)	Accidentes con Baja	Días de Baja	Media Trabajadores	I.I.	D.M.	I.F.	I.G.
Melchor Mascaró (Recogida RSU y Limp. Viaria)	73	2077	240	304,17	28,45	165,31	4,70
Melchor Mascaró (Jardinería)	5	27	32	156,25	5,40	91,91	0,50
Melchor Mascaró (Construcción)	43	2348	336	127,98	54,60	73,72	4,03
Melchor Mascaró (Depuración agua)	2	154	17	117,65	77,00	63,94	4,92
Melchor Mascaró ( Lavandería)	10	441	66	151,52	44,10	82,35	3,63
Melchor Mascaró ( Oficinas y despachos)	0	0	8	0,00	0,00	0,00	0,00
Net i Fresc ( Recogida RSU y Limp. Viaria)	0	0	10	0,00	0,00	0,00	0,00
Mascaró Martorell Grup	0	0	1	0,00	0,00	0,00	0,00
Gravera Sa Torre	0	0	2	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Total</b>	<b>133</b>	<b>5047</b>	<b>712</b>	<b>186,80</b>	<b>37,95</b>	<b>104,69</b>	<b>3,97</b>

I.I. Índice de Incidencia: Número de accidentes con baja por cada 1.000 trabajadores.

D.M. Duración Media de las bajas: Relación entre días de baja laboral y número de accidentes.

I.F. índice de Frecuencia: Número de accidentes por cada 1.000.000 de horas trabajadas.

I.G. índice de Gravedad: Número de jornadas perdidas por baja por cada 1.000 horas trabajadas.

El cálculo de siniestralidad laboral se realiza en base a los datos aportados por Mutua Balear. El cálculo de I.F. e I.G. se ha basado en una jornada anual de 1840 h/año, excepto en aquellos convenios que tienen establecida una jornada inferior.

En la siguiente tabla se puede apreciar la variación de los índices de siniestralidad en los últimos años.

Empresa (Convenio)	2019				2020				2021			
	I.I.	D.M.	I.F.	I.G.	I.I.	D.M.	I.F.	I.G.	I.I.	D.M.	I.F.	I.G.
Melchor Mascaró (Recogida RSU y Limp. Viaria)	333,33	24,88	179,06	4,46	304,35	26,42	165,41	4,37	304,17	28,45	165,31	4,70
Melchor Mascaró (Jardinería)	250,00	23,69	150,40	3,56	173,08	39,11	101,81	3,98	156,25	5,40	91,91	0,50
Melchor Mascaró (Construcción)	82,54	30,04	47,46	1,43	86,71	43,40	49,95	2,17	127,98	54,60	73,72	4,03
Melchor Mascaró (Depuración agua)	125,00	49,50	67,93	3,36	142,86	9,00	77,64	0,70	117,65	77,00	63,94	4,92
Melchor Mascaró ( Lavandería)	302,63	27,00	167,40	4,52	166,67	44,80	90,58	4,06	151,52	44,10	82,35	3,63
Melchor Mascaró (Oficinas y despachos)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Net i Fresc (Recogida RSU y Limp. Viaria)	162,16	31,50	94,05	2,96	76,92	9,00	41,81	0,38	0,00	0,00	0,00	0,00
Mascaró Martorell Grup	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Gravera Sa Torre	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Total</b>	<b>201,60</b>	<b>26,56</b>	<b>113,36</b>	<b>3,01</b>	<b>172,74</b>	<b>32,45</b>	<b>96,97</b>	<b>3,15</b>	<b>186,80</b>	<b>37,95</b>	<b>104,69</b>	<b>3,97</b>

Los indicadores de siniestralidad son elevados en cuanto al número de accidentes, como se desprende de los valores de I.I. e I.F., especialmente en el área de servicios, si bien la gravedad de dichos accidentes es baja, como se aprecia en los indicadores de duración media e Índice de gravedad.

La inclusión de las contingencias comunes, es decir, de las bajas por motivos extra laborales, se considera importante, aunque en este caso la capacidad de maniobra de la empresa es menor.

En la siguiente tabla se puede apreciar la distribución de las bajas por contingencia común en el último año, en base a los datos aportados por Mutua Balear.

Empresa	Actividad	Media Trabajadores	Gasto IT/Cuota	Duración media al Alta	Índice de Incidencia	Índice de Prevalencia	Índice Absentismo
MELCHOR MASCARO	Construcción	335,67	104,19 %	41,31	37.238,95	4,34	2,92
MELCHOR MASCARO	RSU	240,08	152,59 %	39,47	64.561,81	2,52	1,87
MELCHOR MASCARO	Jardinería	31,92	358,28 %	72,24	56.390,98	0,17	0,36
MELCHOR MASCARO	EDAR	17,17	105,46 %	27,67	40.768,78	0,33	0,07
MELCHOR MASCARO	Oficinas	8,08	0,00 %	2,86	86.633,66	0,00	0,01
MELCHOR MASCARO	Lavandería	66,33	359,44 %	20,20	156.791,80	1,63	0,87
NET I FRESC, S.L.	Limpieza	9,50	8,97 %	9,00	42.105,26	0,15	0,01
GRAVERA SA TORRE	Cantera	2,00	0,00 %	11,00	50.000,00	0,00	0,00
MASCARO MARTORELL GRUP S.L.	Oficinas	1,00	0,00 %	0,00	0,00	0,00	0,00

En los últimos años, se había observado una tendencia ascendente en las bajas por contingencia común, que se ha revertido en el 2021, volviendo a unos índices similares al 2019.

CONCEPTO	2021	2020	2019
Jornadas Perdidas/Trabajador	16,50	19,38	16,04
Índice de Incidencia	56.123,82	57.542,58	54.347,83
Duración Media al Alta (días)	38,92	31,05	24,30
% Gasto IT / Cuota	150,20	247,95	188,75
% Índice de Absentismo	4,52	5,28	4,39

Hay que considerar que el Grupo Melchor Mascaró apuesta por la continuidad de su plantilla, con un porcentaje elevado de personal fijo. Ello implica que se va produciendo un envejecimiento de la población activa de la organización, lo que supone un reto que se ha de afrontar de manera holística, tratando no solo los aspectos de salud directamente vinculados con el trabajo desarrollado, sino también aquellos hábitos que pueden contribuir a la salud en todas sus formas.

Para tratar estos aspectos, como ya se ha indicado, se ha implantado una sistemática de gestión de empresa saludable.

La implantación de dicho sistema de gestión se considera alineada con las líneas estratégicas de la empresa, las cuales desde el 2017 tienen en cuenta los ODS, entre los que se incluye la formación y la promoción de la salud.

## RESPECTO DE LOS DERECHOS HUMANOS

Para asegurar el respeto a los Derechos Humanos por parte del personal de la organización, se cuenta con un código ético al cual están sujetas todas las personas que actúan en nombre de la entidad, así como clientes y proveedores. Además, se ha establecido un canal de denuncias de forma que se puedan gestionar cualquier posible situación en la que se sospeche que puede haberse dado una mala praxis.

El código ético establece limitaciones a ciertas prácticas en relación con los proveedores o con el resto de la plantilla.

Estas limitaciones están desarrolladas en la normativa interna de la organización. Se dispone de una instrucción sobre comunicación y acción comercial que regula la aceptación o entrega de regalos por parte del personal de la entidad, establece los límites que se consideran adecuados en cada caso y establece mecanismos para la resolución de posibles conflictos.

Por otra parte, el canal de denuncias permite recoger cualquier comunicación en materia de extorsión. No se han recibido comunicaciones en este sentido.

Además de la normativa interna y de la posibilidad de denunciar conductas irregulares, el proceso de gestión económica financiera está marcado por el Consejo Ejecutivo siempre de acuerdo con las Líneas Estratégicas de la organización, y desde el mismo Consejo asigna la distribución de los recursos para alcanzar los objetivos marcados.

Se dispone de una sistemática de control analítica en función de los diferentes proyectos de obra o servicios a ejecutar, para asegurar que no se dan prácticas de extorsión o contrarias al código de la organización.

Este sistema permite controlar y llevar a cabo un exhaustivo seguimiento actualizado de resultados obtenidos con la ejecución de los diferentes proyectos.

Cada uno de los proyectos de obra o prestación de servicio se gestiona de forma individualizada, con el seguimiento de su presupuesto respecto al coste real, así como todas las modificaciones o mejoras solicitadas por el cliente u ofertadas por el equipo técnico responsable.

Aparte de las denuncias relativas al protocolo de acoso, no se han registrado quejas formales durante el ejercicio 2021.

En cuanto al cumplimiento de los Derechos Humanos en relación a la plantilla propia y subcontratada, en función del convenio colectivo de aplicación, las obligaciones y derechos de los empleados pueden variar ligeramente.

En cada caso el departamento de gestión de personas realiza el seguimiento para asegurar el cumplimiento.



Para asegurar que en la cadena de subcontratación no se vulneran estos derechos, las empresas subcontratistas y proveedoras son objeto de un seguimiento por parte de nuestra entidad para asegurar el cumplimiento de sus obligaciones en materia laboral.

Las empresas del grupo Melchor Mascaró enmarcan su actividad en la normativa aplicable en todos los casos, y en concreto en el marco de las relaciones laborales.

Todo el personal de la empresa cuenta con contrato de trabajo por escrito. Una vez firmado por las partes, en los casos en que se cuenta con representación sindical, según se ha indicado en un apartado anterior, se entrega a la misma copia de dichos contratos.

Todos los canales de comunicación se encuentran descritos en los procedimientos internos de la empresa. Como parte de dichos canales de comunicación, se cuenta con la política de puertas abiertas por parte de la dirección para que todo el personal pueda hacer llegar sus opiniones e inquietudes.

La empresa dispone de diversos medios para dar difusión a la información hacia el interior (intranet, cartelería, circulares o trípticos informativos) y hacia el exterior (página web, redes sociales, mailings, anuncios en prensa).

Durante el proceso de contratación, el nuevo personal recibe información sobre las medidas de conciliación disponibles en base al convenio colectivo de aplicación, el puesto de trabajo desempeñado y las condiciones del centro de trabajo al que será adscrito el operario.

Por otra parte, se dispone de buzón de sugerencias en todos los centros fijos de la empresa con el fin de que toda la plantilla cuente con un medio para hacer llegar sus opiniones, quejas o sugerencias a la empresa.

Si la queja o sugerencia fuera de mayor trascendencia, también el canal de denuncias de la empresa está a disposición de los trabajadores para poder comunicar cualquier incidencia en base al cumplimiento del contrato de trabajo.

Además, el Comité de Gestión Ética y Sostenibilidad, según su reglamento, ha de ser informado de las posibles desviaciones detectadas en materia de cumplimiento laboral, y actúa como garante de la correcta gestión de dichas desviaciones.

Por último y como ya se ha comentado, la encuesta de clima laboral permite conocer la opinión de la plantilla sobre la gestión de la empresa y puede aportar información muy valiosa para una correcta gestión de la plantilla.

En cuanto a la contratación de mano de obra infantil, por la regulación de nuestras actividades, la posibilidad de contar con trabajo infantil es despreciable.

En algunas de nuestras actividades, legalmente no es posible la contratación de personas menores de edad, aunque estén en edad legal de trabajar, circunstancia que se controla estrictamente.

El código ético de Melchor Mascaró, así como la política de gestión integral, rechazan expresamente el trabajo infantil, y el canal de denuncias creado en relación al cumplimiento ético permite que cualquier incidencia en este aspecto pueda ser manifestada.

Además, el manual de entrada recoge la información básica para la gestión de conflictos en la organización, de forma que el operario tenga conocimiento de dichos mecanismos desde su incorporación a la empresa, para el caso de que se encuentre en una situación que pueda considerar como poco adecuada.

En el 2021 se han entregado 179 manuales de entrada entre el personal de nueva incorporación.



La entrega del manual de entrada depende de las nuevas incorporaciones en la empresa.

El protocolo psicosocial tiene como objeto establecer un método que, con las debidas garantías y tomando en consideración la persona y los derechos que le son inherentes, sea capaz de prevenir, identificar y solucionar situaciones de conflictos psicosociales en la empresa. Entre dichos conflictos se encuentran las situaciones de acoso laboral (mobbing o bullying), el acoso sexual o el acoso por razón de sexo.

## **NO DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO Y BRECHA SALARIAL**

El diagnóstico y seguimiento del plan de igualdad de la empresa han sido las herramientas que han permitido avanzar en materia de igualdad de género. Además, se han suscrito diversos acuerdos de colaboración, y Melchor Mascaró S.A.U se ha sumado a la iniciativa del Institut Balear de la Dona (IBDona) "Reaccionem" de lucha contra la violencia de género. En base a esta iniciativa, se han realizado diversas campañas de formación y concienciación entre el personal, y se ha dado difusión a las mismas mediante las redes sociales de la empresa, contando con la colaboración de amplios sectores de la plantilla.

Desde el año 2009, Melchor Mascaró dispone de un plan de igualdad basado en el diagnóstico de las condiciones de trabajo y en un compromiso de la Alta Dirección.

Desde la aparición de la Ley de Igualdad, el Grupo Melchor Mascaró ha establecido mecanismos para diagnosticar la situación de la empresa en materia de igualdad, se han protocolizado reuniones con los representantes sindicales.

Dicho diagnóstico, así como el plan de igualdad, son revisados de forma periódica para adaptarse a la evolución de la empresa y de su entorno.

Por otra parte, el código ético recoge el principio de igualdad como parte de la gestión de la empresa, por lo que se han llevado a cabo diversas acciones de sensibilización en materia de igualdad.

La distribución de la plantilla por género y franja de edad se puede observar a continuación:

GÉNERO	EDAD			Total
	-30	30 a 50	+50	
Hombre	151	463	293	907
Mujer	32	81	53	166
Total	183	544	346	1073

Toda la información referida a la plantilla que aparece en este apartado está referenciada a los datos a día 31/12/2021, pudiéndose dar ligeras variaciones durante el año en función de contrataciones temporales.

La distribución de la plantilla por categorías se puede ver en la siguiente tabla

Grupo categorías	Hombre	Mujer
Personal técnico	57	26
Mandos Intermedios	92	6
Personal administrativo	14	31
Personal operativo	744	103
Total	907	166

Dada la diversidad de convenios colectivos aplicables, para el cálculo de la brecha salarial, se ha obtenido el valor diferenciado para los distintos convenios, y a partir de este valor, se ha calculado la brecha salarial media del Grupo Melchor Mascaró, que es del -0,23%.

Lavanderia	4,29%
Jardineria	-4,84%
Construcción	3,43%
Convenio RSU y limpieza viaria (*)	0,88%
Oficinas y despachos	-4,92%
Gravera Sa Torre	0,00%
Mascaró Martorell Grup	0,00%
Depuración de agua	0,00%
Total	-0,23%

(\*) Se incluyen los datos de Melchor Mascaró S.A.U. y de Net I Fresc S.L.

Los valores de brecha salarial con signo positivo, indican situaciones que favorecen al género femenino. En los casos de un dato de brecha salarial negativo, la situación implica una mayor retribución media para el personal masculino.

Se acompañan a continuación los indicadores de salario medio según género y franja de edad de las distintas actividades de la empresa.

En las actividades y empresas con menos de 20 trabajadores, no se ha publicado la información por no poder tratarse de forma confidencial.

En concreto, no se publica información de Gravera Sa Torre S.L. (2 operarios con categoría diferente) y de Mascaró Martorell Grup S.L. (1 persona).

Tampoco se publica información de Melchor Mascaró S.A.U. en el caso del convenio de oficinas y despachos (2 categorías con 5 operarios) y Gestión de Estaciones Depuradoras de Agua (5 categorías con 17 operarios).

#### Personal del servicio de Jardinería

Categoría	Mujeres	Hombres
ENCARGADO	- €	18.728,97 €
TECNICO DIPLOMADO	36.838,18 €	28.465,58 €
JARDINERO	20.647,39 €	8.455,34 €
AUXILIAR JARDINERO	19.238,64 €	5.843,14 €
OFICIAL JARDINERO	- €	4.688,66 €
OFICIAL CONDUCTOR	- €	10.672,98 €
PEON JARDINERO	17.177,84 €	2.359,03 €
TECNICO DE GRADO MEDIO	- €	41.633,52 €

#### Personal de limpieza viaria y recogida RSU

CATEGORIA	Mujeres	Hombres
PEON	14.032,24 €	16.277,48 €
CONDUCTOR	- €	20.246,37 €
ENCARGADO	24.793,92 €	31.711,66 €
ADMINISTRATIVO	23.456,06 €	- €
AUX. ADMVO.	16.462,67 €	16.351,28 €
TECNICO SERV.	28.263,57 €	40.821,62 €
LIMPIADOR/A	14.087,18 €	- €
TALLER	- €	21.772,23 €
PEON TALLER	- €	13.503,21 €

La retribución del personal operativo de limpieza viaria y recogida RSU presenta fluctuaciones importantes.

Por una parte, se ha de tener en cuenta que aplican 21 tablas salariales diferentes, en función el servicio prestado, y por otra, se ha de considerar que la totalidad de las mujeres que prestan servicios en esta actividad tiene categoría de peón o se trata de otro personal de soporte, mientras que las categorías de conductor y oficial de taller, con mayor remuneración media según las distintas tablas salariales aplicables, están ocupadas íntegramente por hombres.

En el caso de la categoría de peón, se aprecia igualmente un salario medio superior para los hombres frente a las mujeres. Se ha de tener en consideración que todos los peones que trabajan en recogida de RSU en horario nocturno, con un plus por este concepto, son hombres.

El convenio colectivo de aplicación en este caso no contempla los conceptos de retribución, por lo que en función de las diferentes tablas salariales de las contratas de limpieza viaria y RSU, también se pueden dar discrepancias en cuanto a la remuneración media.

El análisis de la retribución media de cada servicio, para cada una de las categorías, con aplicación del mismo convenio, arroja diferencias muy pequeñas en materia salarial por género, pero hay que considerar que en los cálculos realizados se cuenta con 79 categorías diferenciadas.

#### Personal de construcción

CATEGORIA	Mujeres	Hombres
OFICIAL 1ª	- €	26.369,09 €
OF 1ª ADMVO	28.149,38 €	27.924,02 €
OF 2ª ADMVO	24.853,86 €	24.814,48 €
AUX ADMINISTRATIVO	18.717,09 €	21.202,88 €
ENCARGADO GENERAL	- €	48.736,12 €
ING.TEC.MEDIO	43.423,48 €	54.316,94 €
AUXILIAR DE OBRA	22.692,86 €	27.809,32 €
ADMVO OBRA	21.383,48 €	20.692,89 €
ARQ.TEC.MEDIO	50.282,43 €	48.159,62 €
OFICIAL 2ª	- €	21.104,85 €
ING.TEC.SUPERIOR	61.281,82 €	67.974,68 €
LIMPIADOR/A	15.191,42 €	- €
JEFE DE EQUIPO	- €	28.876,58 €
PRACT.TOP.1ª	- €	31.111,22 €
PROYECTISTA	31.769,81 €	29.830,33 €
PRAC.TOP.2ª	21.307,05 €	- €
AYUDANTE OBRA	43.631,94 €	36.695,88 €
GRADUADO SOCIAL	46.851,54 €	- €
TEC MEDIO	42.283,08 €	47.925,89 €
JEFE ADM 2ª	- €	32.481,16 €
JEFE ADM.1º	- €	49.569,44 €
TÉCNICO PREVENCIÓN	23.830,49 €	38.393,88 €
PEON ESPECIALISTA	- €	20.337,17 €
TÉCNICO INFORMÁTICO	- €	35.734,78 €
PRÁCTICO INFORMÁTICO	- €	26.611,08 €
PEON	- €	18.736,59 €
ENCARGADO DE OBRA	- €	36.687,63 €
CAPATAZ	- €	30.212,55 €

Hay que tener en consideración que, en el caso del personal técnico, las divergencias entre la remuneración de las diferentes categorías se pueden deber a pactos entre el trabajador y la empresa.

Además, los jefes de los distintos departamentos que realizan su labor en el conjunto de la empresa, se encuentran englobados en esta tabla, lo que puede generar distorsiones en los datos aportados.

En consonancia con lo anterior, durante el año 2021, el personal que se ha incorporado en labores de gestión, lo ha hecho en el convenio de oficinas y despachos, con el fin de regularizar las categorías del personal de soporte.

En este caso, la tabla de salarios aparece a continuación:

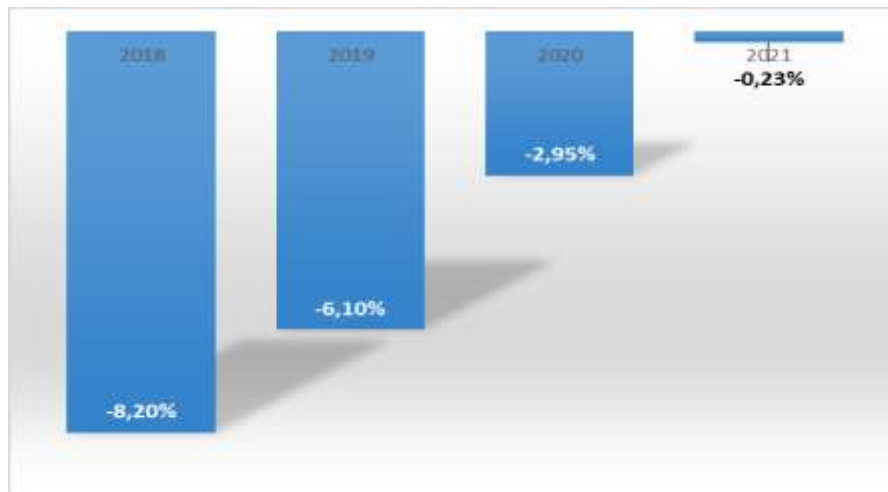
CATEGORIA	Mujeres	Hombres
ADMINISTRATIVO	18.862,61 €	- €
AUX. ADMVO.	16.693,80 €	15.741,59 €
ENCARGADO	- €	32.136,28 €
TECNICO MEDIO	22.883,18 €	- €
TECNICO SUP.	37.031,67 €	35.273,80 €

#### Personal del servicio de Lavandería

CATEGORIA	Mujeres	Hombres
OFICIAL 1ª PLANTA DÍA	15.339,87 €	15999,58
AUXILIAR MANTENIMIENTO DÍA	12165,92	14.328,75 €
CONDUCTOR	- €	13.063,17 €
AUX. ADMINISTRATIVO	16.011,84 €	- €
JEFE DE MANTENIMIENTO	- €	31.343,11 €
OFICIAL 1ª PLANTA NOCHE	18.549,56 €	17.634,87 €
DIRECTOR	- €	34.999,98 €
OFICIAL 2ª PLANTA DÍA	14.465,53 €	15.438,74 €
JEFE DE SECCIÓN	17.166,22 €	18.549,98 €
ESPECIALISTA NOCHE (TUNELERO)	- €	16.727,67 €
PEÓN DÍA	12.801,04 €	12.522,93 €
PEÓN NOCHE	- €	15.870,51 €

A igual categoría, el salario medio en general presenta variaciones de poca entidad.

Si comparamos los datos respecto a los años anteriores, vemos que la evolución en general, se puede apreciar como positiva.



Además de los conceptos salariales antes indicados, en ocasiones se pueden realizar horas extras en algunos servicios u obras. La realización de horas extras es voluntaria en todos los casos, excepto en las situaciones de fuerza mayor derivados de los contratos de mantenimientos de infraestructuras. Todas las horas extras realizadas son computadas para su recuperación en tiempo de descanso o su abono.

La realización de horas extraordinarias se rige por lo contemplado en la normativa básica, así como por lo que contemple el convenio colectivo de aplicación en el caso de que disponga de criterios en este sentido.

El código ético de conducta reconoce, al igual que la política de gestión integral, el derecho de asociación de los trabajadores y libre sindicación, y se compromete en dicho documento al cumplimiento de los acuerdos entre empresa y representantes de los trabajadores.

Entre dichos acuerdos se incluyen todos los referidos a la realización de horas extraordinarias, o en el caso de servicio de recogida de RSU, la aplicación de criterios de jornada irregular, por cuanto la actividad puede variar en función del día de la semana.

Además, en función del puesto de trabajo desempeñado, las personas de la organización pueden optar por diferentes medidas de conciliación, tales como flexibilidad en el horario de trabajo, herramientas informáticas que permiten el teletrabajo, posibilidad de gozar de vacaciones por fracción de día, y de dividir las vacaciones sin limitaciones.

En el caso de realización de horas extraordinarias, y siempre cumpliendo con los criterios legales en vigor, se puede optar por la recuperación de dichas horas extraordinarias como tiempo de descanso.

Se dispone de buzón de sugerencias en los centros fijos, si bien su uso no es habitual entre los operarios, el cual permite hacer llegar cualquier inquietud en materia de jornada u horario.



Por otra parte, durante el desarrollo de su actividad, la empresa está sometida a revisión por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Como parte de las actuaciones de la inspección, se realiza un seguimiento de la realización de las horas extras por parte del personal.

## DIVERSIDAD

Con el objeto de favorecer la diversidad de la plantilla y evitar sesgos discriminatorios, todos los procesos de selección de personal son abiertos, y se publicitan tanto de forma interna, a través de la Intranet de la empresa, como externamente. Por otra parte, la captación de currículums se realiza por medio de una plataforma digital de acceso público por medio de nuestra página web.

A partir de dicha información, el departamento de RRHH realiza una selección basada en las aptitudes necesarias para el desempeño de cada puesto de trabajo. Como parte de la política de contratación de la empresa, no se realizan ofertas de trabajo a personas vinculadas con entidades de la competencia directa. Por otra parte, en determinados casos, se establecen cláusulas contractuales de no competencia con algunos de operarios.

La selección de personal se basa en criterios de idoneidad para el puesto de trabajo, capacidades y conocimientos del personal aspirante al mismo y requisitos específicos del puesto de trabajo ofertado.

En la publicación de ofertas de empleo se siguen criterios de lenguaje no sexista, y en caso de varios candidatos de igual valía, se tienen en consideración criterios de acción positiva en materia de género.

Todos los empleados cuentan con contrato de trabajo escrito, en la siguiente tabla se puede observar la distribución de los mismos en el año 2021:

MODALIDAD DE CONTRATACIÓN	PLANTILLA	PORCENT	HOMBRES	MUJERES
INDEFINIDO A TIEMPO COMPLETO	748	69,71%	632	116
INDEFINIDO A TIEMPO PARCIAL	26	2,42%	8	18
EVENTUAL A TIEMPO COMPLETO	282	26,28%	255	27
EVENTUAL A TIEMPO PARCIAL	17	1,58%	12	5
Total (*)	1073	100%	907	166

(\*) En base a los datos referidos a la situación a fecha 31/12/2021, pueden darse discrepancias respecto a la media anual por contrataciones temporales.

En los últimos años, se mantiene el predominio de la contratación indefinida, especialmente en el caso del tiempo completo.



Además de la consideración al género, en la contratación de nuevo personal también se atiende a consideraciones referentes a la no discriminación por motivos de origen. Este aspecto se controla a través del estudio de los perfiles de diversidad de la empresa. En dicho estudio se evidencia la multiculturalidad de la organización.

El código ético del Grupo Melchor Mascaró establece de forma explícita el rechazo a cualquier tipo de discriminación por razón de género, religión, procedencia o raza. Se tiene en consideración las previsiones de los diferentes convenios colectivos a la hora de desarrollar acciones en función de la procedencia o las creencias de la plantilla.

Mediante los diferentes objetivos e indicadores de la organización, se elabora un perfil de diversidad que recoge la procedencia de todas las personas que integran la empresa.

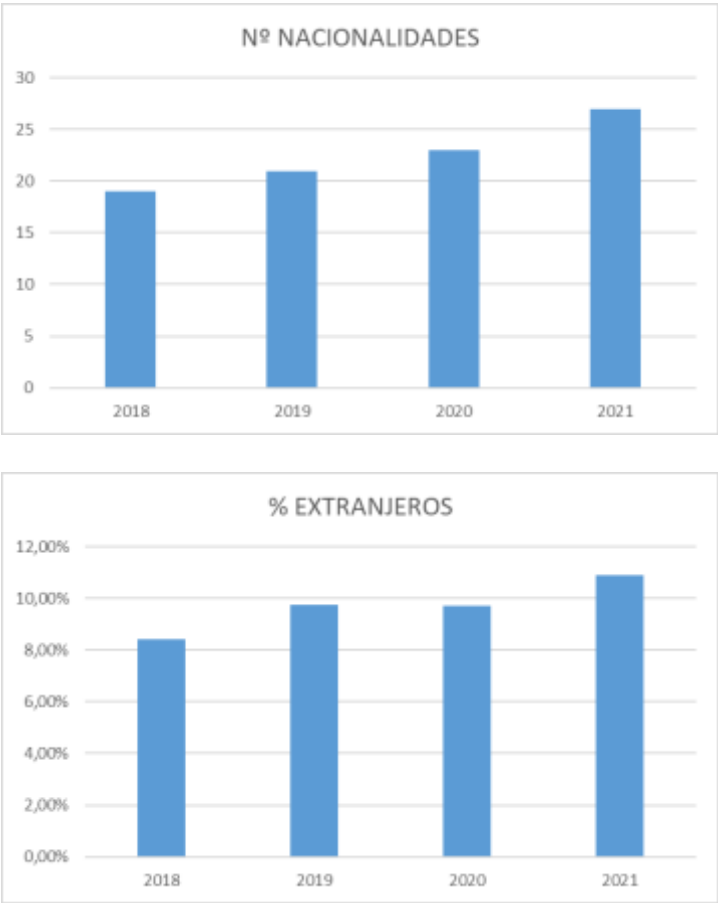
Nacionalidad	Nº personas	Hombre	Mujer	Porcentaje
ARGENTINA	5	4	1	0,47%
BELARUS	1	1	0	0,09%
BOLIVIA	1	0	1	0,09%
BRASIL	1	1	0	0,09%
BULGARIA	4	4	0	0,37%
CAMERUN	1	1	0	0,09%
COLOMBIA	14	11	3	1,30%
CUBA	6	5	1	0,56%
DOMINICANA, REPUBLICA	2	2	0	0,19%
ECUADOR	5	5	0	0,47%
EGIPTO	1	1	0	0,09%
ESPAÑA	956	805	151	89,10%
FRANCIA	1	1	0	0,09%
GUINEA	2	2	0	0,19%
ITALIA	6	6	0	0,56%
MALI	2	2	0	0,19%
MARRUECOS	36	36	0	3,36%
NICARAGUA	1	0	1	0,09%
NIGERIA	5	3	2	0,47%
PERU	1	1	0	0,09%
PORTUGAL	1	0	1	0,09%
RUMANIA	5	4	1	0,47%
RUSIA, FEDERACION DE	1	0	1	0,09%
SENEGAL	10	8	2	0,93%
SERBIA	1	0	1	0,09%
URUGUAY	1	1	0	0,09%
VENEZUELA	3	3	0	0,28%
<b>TOTAL</b>	<b>1073</b>	<b>907</b>	<b>166</b>	<b>100,00%</b>

Toda la información referida a la plantilla que aparece en la presente tabla está referenciada a los datos a día 31/12/2021, pudiéndose dar ligeras variaciones durante el año en función de contrataciones temporales.

En total se dispone de personas procedentes de 27 naciones distintas.

Respecto al año anterior ha aumentado ligeramente el número de nacionalidades (23 en el 2020).

En el periodo 2018-2021 el número de nacionalidades se mantiene en torno a 20 y el porcentaje de extranjeros se ha mantenido sobre el 9% tal como se puede ver en las siguientes gráficas, con un ligero aumento cada año:



El otro elemento que se considera en el apartado de no discriminación, es la no discriminación por edad en la plantilla.

Melchor Mascaró tiene una larga tradición de mantenimiento de los puestos de trabajo, siendo una práctica habitual el reconocimiento a los operarios con más de 25 años en la empresa durante la celebración de Navidad. Dado que en el 2020 y 2021 no ha podido celebrarse por la pandemia de COVID-19, este evento ha sido postergado hasta el 2022.

El factor edad se tiene en cuenta únicamente a tenor de la implantación de un programa de gestión como empresa saludable, ya que se ha detectado un progresivo envejecimiento de nuestro personal activo, por lo que se están diseñando programas de promoción de la salud dirigidos a diferentes colectivos. Como parte de la apuesta de Melchor Mascaró por la promoción de los jóvenes, se cuenta con acuerdos para el desarrollo de prácticas en materia de formación profesional dual, así como acuerdos de colaboración con diferentes instituciones para la realización de prácticas de grado y de master universitario.

Como parte de los principios de gestión ética, el código ético establece que no se puede dar situaciones de discriminación en ningún ámbito de la plantilla.

La política de gestión integral, disponible en la web de la empresa, también establece el trato equitativo a todos los grupos de interés, y en concreto y de forma explícita, a la plantilla.

Como ya se ha indicado al hacer mención de la implantación del Sistema de Gestión de Empresa Saludable, uno de los objetivos es paliar el progresivo envejecimiento de la población activa del Grupo Melchor Mascaró.

En el sentido opuesto, y con el fin de facilitar la incorporación de los jóvenes al ámbito laboral, como parte de las acciones que lleva a cabo Melchor Mascaró se dispone de convenios de colaboración con diversas entidades para la formación o la realización de prácticas. Durante el ejercicio 2021, solo ha realizado prácticas en la empresa una persona, derivado de las restricciones por la pandemia de coronavirus.

Se mantienen acuerdos de colaboración con 10 entidades diferentes, con las que se mantienen convenios de forma prolongada en el tiempo.

Por último, en materia de integración, se cuenta con una política activa en referencia a las personas con discapacidad. La empresa se ha marcado disponer de un porcentaje mínimo de personas con discapacidad superior al 3% (mayor al reglamentario).

Para promover la incorporación de personas con discapacidad, se cuenta con acuerdos de colaboración con diversas entidades como Fundación Mapfre, Amadip Esment, Aproscm, Ateneu Alcari, Estel de LLevant, Fundación Adecco y Fundación es Garrover.

En el Código Ético de la entidad, se recoge el compromiso de inserción de personas con discapacidad, más allá de las meras obligaciones legales.

En el año 2021, en Melchor Mascaró S.A.U., se ha contado con un porcentaje del 2,65%, según el cálculo realizado en base a los datos proporcionados por la Tesorería General de la Seguridad Social (sistema Red) para todo el periodo 2021.

En el resto de empresas del grupo, no se cuenta con personal discapacitado.

	2019			2020			2021		
	Media	% por género	% Total	Media	% por género	% Total	Media	% por género	% Total
Discapacitados hombre	14,727	2,39%	2,07%	12,000	1,96%	1,69%	13,800	2,38%	1,94%
Discapacitados mujer	3,713	4,01%	0,52%	3,750	3,85%	0,53%	4,360	4,17%	0,61%
Total personas discapacidad	18,440	2,60%	2,60%	15,750	2,22%	2,22%	18,160	2,65%	2,65%
Plantilla media hombre	617,245			612,320			579,750		
Plantilla media mujer	92,672			97,440			104,600		
Plantilla media total	709,917			709,760			684,350		

En el 2021 se supera el valor legalmente establecido y se ha producido un ligero incremento respecto al 2020, volviendo a valores similares a la época anterior a la pandemia, que se situaba en torno al 3%.

Por otra parte, las instalaciones de la empresa se encuentran parcialmente adaptadas para la accesibilidad universal de personas en la sede central y en las instalaciones de la Base de Servicios de Son Castelló.

## CLIMA LABORAL Y BENEFICIOS NO SALARIALES

La empresa cuenta con un catálogo de beneficios sociales, así como información sobre derechos laborales que se incluye en el manual de entrada para nuevos empleados. En las formaciones para la implantación del Sistema de Gestión de Empresa Saludable, se ha detectado que el conocimiento entre la plantilla de algunos de estos beneficios sociales es desigual, por lo que se han reforzado las campañas de comunicación al respecto.

En todos los casos, se contemplan los beneficios sociales que recogen los distintos convenios colectivos de aplicación en la empresa.

Para acercar dichos beneficios a la plantilla, se dispone de Intranet en la organización, en la que se comunican novedades que afecten a la misma, se dispone de acceso a los procedimientos e instrucciones de la organización, y en función del perfil de cada usuario, se dispone de diversas herramientas.

Además, se da difusión a diferentes iniciativas en beneficio de la plantilla que pueden surgir de forma puntual, como promociones o descuentos.

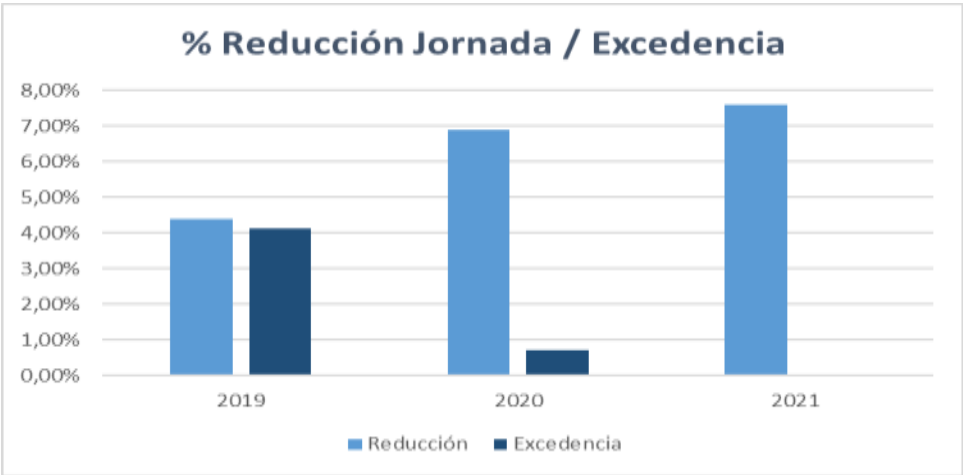
Por otra parte, la empresa ha implantado el programa “Smiling Worker” para potenciar la integración del personal en la organización, si bien este programa ha quedado en suspenso durante los años 2020 y 2021 por la pandemia de COVID-19.

La empresa tiene establecidos diferentes mecanismos para facilitar la conciliación de la vida personal y laboral. Dichos mecanismos dependen de la actividad desarrollada por cada persona de la plantilla, pero pueden incluir mecanismos para el teletrabajo, horarios flexibles, y en algunos casos, la posibilidad de disfrutar de vacaciones por horas.

En cada caso, las políticas de conciliación aplicadas se basan en el convenio colectivo de aplicación, así como en las disposiciones legales de referencia.



La empresa dispone de indicador sobre porcentaje de personas que acceden a medidas de conciliación según aparece a continuación.



En los últimos años se observa un aumento en el uso por parte de la plantilla de las medidas de conciliación, si bien en el 2021 se observa una que no se ha solicitado ninguna excedencia, frente a un aumento de las reducciones de jornada.

En referencia al teletrabajo, todo el personal técnico puede acceder al mismo, aunque su aplicación puede depender de diversos condicionantes. Debido a la crisis sanitaria derivada del COVID-19, se ha potenciado el teletrabajo para el personal técnico y administrativo, estableciéndose nuevas herramientas para facilitar la conectividad desde el domicilio, así como

creando documentación informativa sobre conectividad o medidas preventivas en la realización del teletrabajo.

Como parte de las políticas de conciliación, se ha incluido en la política de gestión integral de la organización, el derecho a la desconexión digital de la plantilla.

En general, la actividad de la empresa no implica trabajo a turnos o nocturno, si bien en determinadas actividades, como la recogida de RSU, sí que una parte importante del personal ha de trabajar de noche.

De igual forma, en el caso de la lavandería industrial, la actividad debe iniciarse en horario nocturno por parte de un grupo reducido de personas con el fin de que el resto de la planta pueda realizar su labor con normalidad.

Durante el periodo estival, el personal administrativo y técnico puede optar por realizar jornada continua, y en el caso de los diferentes servicios y obras, se pueden dar reestructuraciones de horarios de trabajo para mitigar los efectos del calor. Como medida de contención frente a la propagación del COVID-19, se ha extendido el uso de la jornada intensiva tanto para el personal administrativo y técnico, como para aquellos centros en los que era posible su implantación, a lo largo de todo el ejercicio 2021.

Durante el ejercicio 2021, un total de 24 personas han accedido al permiso por nacimiento, y en cinco de los casos, además, la trabajadora embarazada ha suspendido el contrato de trabajo por situación de riesgo durante el embarazo, previamente a la baja maternal. En todos los casos, se ha producido la reincorporación tras la baja.

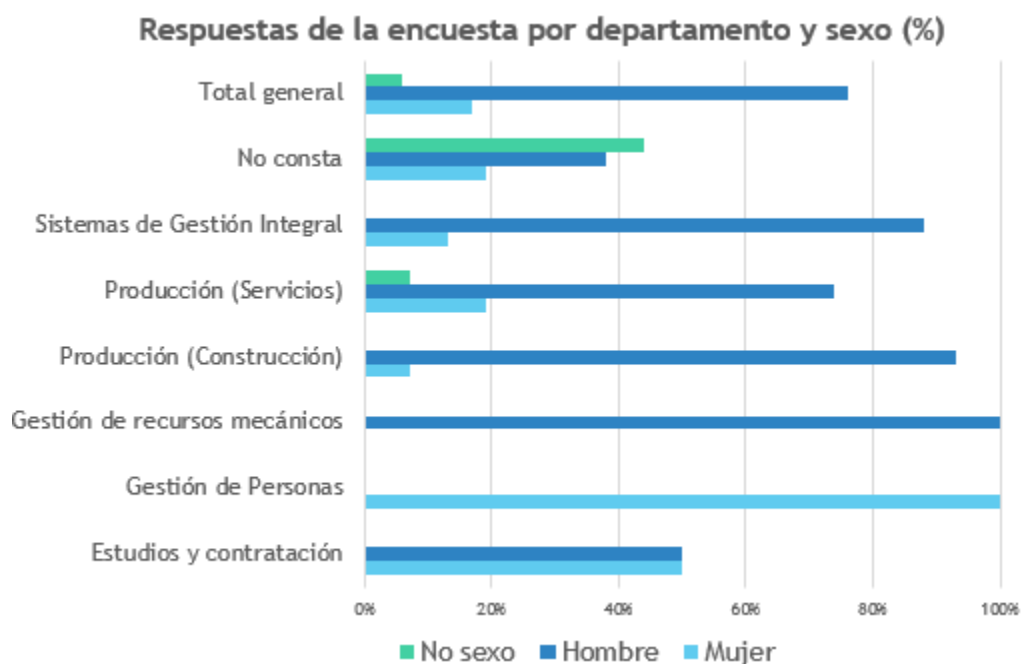
Con el fin de valorar de forma cualitativa la valoración del personal en diferentes aspectos, se establece en el procedimiento de gestión de personas la realización de forma trienal de una encuesta de satisfacción entre el personal.

En la última encuesta de clima laboral realizada en mayo de 2021 por el Grupo Melchor Mascaró, la participación registrada fue del 42,56%. La encuesta estaba prevista para el año 2020 se ha aplazado hasta el 2021, debido a las restricciones impuestas por el COVID-19.

La distribución de la participación ha sido la siguiente:

	PLANTILLA	Nº RESPUESTAS	%
TRABAJADORES/AS	707	298 + 1 DTO FINANCIERO	42,15%
RESPONSABLES	12	7	58,33%
TOTAL	719	306	42,56%

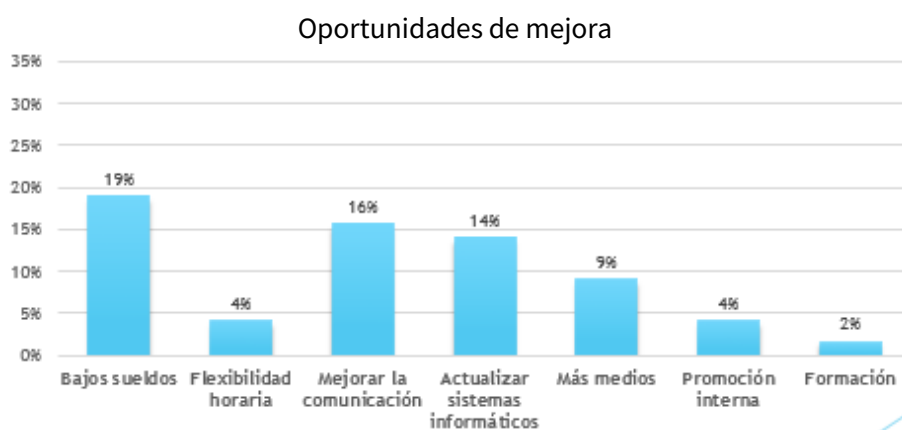
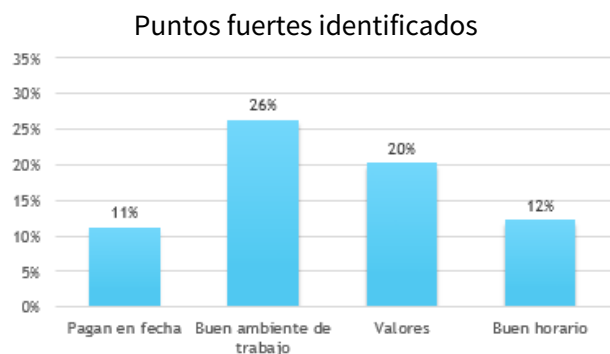




La encuesta realizada constaba de 25 ítems, algunos eran preguntas de respuesta graduada de 1 a 5, o de si o no, mientras que también había preguntas abiertas relacionadas con la mejora en la empresa. En el caso de las preguntas valoradas, el valor 5 corresponde a la mejor valoración, mientras que el valor 1 corresponde a la peor.

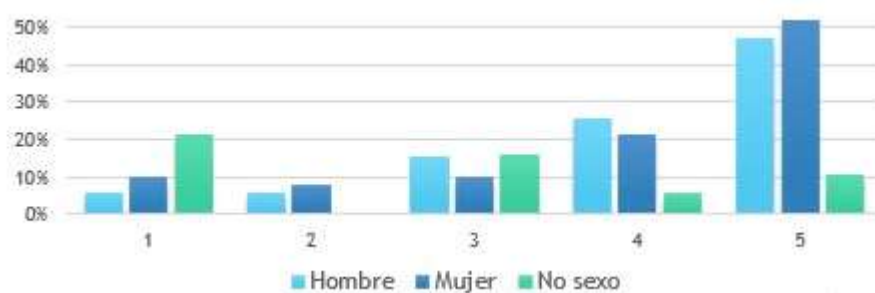
Preguntas para valorar del 1 al 5	Promedio (asimilable a escala sobre 10)
Orgullo de pertenecer a Melchor-Mascaró	3,9 (7,8)
Igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.	3,8 (7,6)
Actuación de la empresa frente a la pandemia de Covid-19	3,8 (7,6)
Selección de personal desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	3,8 (7,6)
Promoción/progreso profesional, desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.	3,7 (7,4)
Sostenibilidad ambiental que tiene implantada la empresa.	3,5 (7)
Comunicación interna: en el departamento.	3,6 (7,2)
Comunicación interna: en la empresa	3,3 (6,6)

De las preguntas abiertas planteadas, se han podido identificar algunos puntos fuertes de la organización, así como varias oportunidades de mejora de la misma. Dicha información parece en las siguientes gráficas.



Por otra parte, se ha incluido una valoración del responsable directo en cada caso. En total se dispone de la valoración de 43 responsables de la empresa.

La media de valoración de los responsables ha sido de 3,9 sobre 5, en la siguiente gráfica se puede apreciar la distribución de las respuestas:



Este apartado de la encuesta forma parte de la evaluación del desempeño del personal directivo y mandos intermedios.

La evaluación del desempeño reglada en base a factores objetivos de que dispone la empresa actualmente está centrada en el personal técnico. En todo caso, las evaluaciones subjetivas que se realizan se contrastan entre diferentes departamentos.

El cumplimiento de los preceptos del código ético se considera una parte primordial de la valoración del desempeño de las distintas personas que integran la organización.

Actualmente, la evaluación del desempeño del personal que no es técnico, no cuenta con una sistemática establecida, y se basa en criterios subjetivos en muchas ocasiones.

Como objetivo de desarrollo de la empresa, en base a los resultados de la encuesta de clima laboral y del análisis efectuado durante la elaboración del último plan operativo estratégico, se prevé realizar un cambio integral en el sistema informático de gestión de la empresa, el cual incluirá un cuadro de mando integral, que permita al personal técnico conocer en cada momento el estado del desarrollo de su responsabilidad.

La plantilla no recibe información de forma sistematizada del desempeño global. Sí que existen herramientas para valorar el desempeño del personal técnico y de mandos intermedios en algunos aspectos de gestión, como son las incidencias en materia de seguridad y salud, en el seguimiento de aspectos de relevancia ambiental o la gestión en materia de subcontratación.

Aunque no existe una evaluación del desempeño formal, sí que se realiza un seguimiento por parte de los mandos intermedios del personal a su cargo.

En función de la productividad y de otros factores, se puede dar la rescisión contractual. En la siguiente tabla se pueden observar los despidos que han tenido lugar en el año 2021:

GENERO	EDAD		
	<30	30 a 50	>50
Hombre	0	9	2
Mujer	0	1	0

Con el fin de evitar situaciones que puedan considerar éticamente incorrectas, las acciones comerciales con proveedores están reguladas en el código ético del grupo empresarial.

Como parte de la implantación de código ético, se realizó una acción de comunicación del mismo a todos los proveedores, y en el caso de las empresas subcontratistas, su cumplimiento se establece en todos los casos en el clausulado de los contratos firmados, con el compromiso explícito de cumplimiento por parte de las empresas subcontratadas en cualquier ámbito de actuación.

En cuanto a normativa interna de la empresa, se dispone de una instrucción sobre comunicación y acción comercial que regula la aceptación o entrega de regalos por parte del personal de la entidad, establece los límites que se consideran adecuados en cada caso y establece mecanismos para la resolución de posibles conflictos. Estos mecanismos están regulados por la Alta Dirección y el Comité de Gestión Ética e Igualdad.

El código ético establece tanto en relación al personal propio como en el caso de proveedores, clientes y administraciones públicas, las limitaciones en las relaciones entre estos grupos de interés para asegurar que no se producen situaciones que se puedan considerar como soborno. En materia económica, dispone de cuentas anuales auditadas por entidad externa, las cuales son depositadas en el registro mercantil, de acceso público.

Para asegurar una correcta gestión de los activos financieros, la organización tiene establecida una sistemática de control de cada uno de los pagos realizados en la que intervienen diversas personas, con el control final de la alta dirección.

Dicha verificación permite dar trazabilidad a todas las acciones financieras de la entidad, así como detectar posibles errores o irregularidades.

El canal de denuncias, de acceso público, permite que cualquier parte interesada pueda comunicar, con las debidas garantías, una situación anómala para su investigación. En el caso de recibir una denuncia, se dará traslado de la misma al órgano de gobierno, que será el órgano encargado de la instrucción del expediente, así como de su resolución.

El Grupo Melchor Mascaró, garantiza la confidencialidad de la identidad del denunciante, salvo que dicha entidad deba ponerla en conocimiento de las autoridades judiciales.

Asimismo, garantiza que no habrá represalias por haber formalizado cualquier tipo de denuncia, salvo que ésta sea manifiestamente falsa y alevosa.

Como buena práctica establecida desde hace años, los obsequios que recibe la dirección con motivos de las fiestas navideñas se incluyen en el sorteo que se realiza entre todos los miembros de la plantilla que acuden a los eventos organizados por la empresa. En el año 2021 no se han detectado incidencias en esta materia.

Además de los aspectos de gestión ética, en el Grupo Melchor Mascaró se apuesta por la concienciación ambiental del personal.

Las políticas de gestión de medio ambiente en todos los aspectos, están incluidas en la política de gestión integral de la empresa, la cual es pública, y requiere de la colaboración de toda la plantilla para poder ser llevadas a término.

Para dar a conocer las buenas prácticas ambientales, se dispone de diversos mecanismos, tales como difusión en redes sociales, manuales de buenas prácticas, trípticos y cartelería en las instalaciones.

Durante el año 2021 se han llevado a término una acción de concienciación ambiental dirigida a 5 personas de la organización, y no se ha cumplido el objetivo establecido, debido a las formaciones que se han anulado por causa de la situación de pandemia.

Además de las campañas de sensibilización directa para el personal de la empresa, en las obras de construcción, las cuales pueden tener un impacto ambiental muy importante, y en las cuales una parte significativa del personal puede ser subcontratado, se utiliza cartelería de concienciación en materia ambiental con un componente muy gráfico para evitar barreras idiomáticas o culturales.

GRUPO DE INTERÉS

# PROVEEDORES



## SELECCIÓN Y VALORACIÓN PROVEEDORES

Melchor Mascaró tiene la mayoría de los proveedores y subcontratistas de ámbito local (Islas Baleares) o estatal (España), por lo que la vulneración de los derechos humanos está controlada por la normativa de aplicación en España. La empresa dispone de un departamento con funciones específicas de control sobre las subcontratas y el personal que las mismas ponen a disposición de los diferentes proyectos.

En caso de detectarse incumplimientos graves en referencia a derechos humanos, en especial a derechos laborales, durante el transcurso de la relación o durante la evaluación anual de proveedores y subcontratistas, se establecen mecanismos de tutela para redirigir la situación y en caso de que no se cuente con la colaboración de la empresa, procede a la deshomologación de la misma.

La política de gestión integral de la empresa es informada a los proveedores, se encuentra accesible en la página web, y se exhibe en todos los centros de trabajo.

Como parte de la integración del código ético, se realizó una comunicación a todos los proveedores, y desde su implantación en el 2010, se incluye en el clausulado de todos los contratos la obligación del cumplimiento del mismo.

Anualmente se realiza una evaluación de proveedores en base a diferentes criterios, entre lo que se incluyen aquellos referidos a RSC, entre otros.

Como parte intrínseca del control que, desde el departamento de gestión integral de la empresa, se realiza sobre las diferentes obras y servicios, se comprueba el cumplimiento normativo en materia ambiental, de seguridad y salud y laboral de las empresas subcontratistas que desarrollan su actividad para Melchor Mascaró S.A.U.

La empresa dispone de un procedimiento de compras y selección de proveedores que engloba aspectos de calidad, medioambiente, prevención de riesgos laborales y responsabilidad corporativa. Anualmente se reevalúan los proveedores de la empresa en base a los criterios de homologación establecidos, comprobando que se mantienen en cada caso.

En determinados casos en que empresas subcontratistas han presentado riesgo de incumplimiento de sus obligaciones sociales o salariales, se ha tutelado a la empresa subcontratista con el fin de evitar estos incumplimientos. En ocasiones se ha destinado parte de la facturación de dicha empresa a satisfacer obligaciones de la misma (salarios), según cláusulas contractuales.

Durante el año 2021 no se han recibido ninguna denuncia por parte de operarios de las empresas subcontratadas.

En los criterios de homologación de los proveedores se cuenta con la posibilidad de homologarlos, entre otros puntos, por la participación en actividades de RSE, lo que permite establecer alianzas en estos aspectos.

Los criterios en materia de RSE de la empresa son públicos y se encuentran en la política de gestión integral y en el código ético de la entidad, los cuales se encuentran accesibles en internet.

Por otra parte, en relación a los proveedores y empresas subcontratistas, se incluyen cláusulas en este sentido en los contratos que se establecen.

Todas las incidencias derivadas de la actuación de los proveedores o subcontratistas son tratadas según los procedimientos internos de la empresa, buscando siempre la mejor opción para su resolución satisfactoria.

Durante las visitas de control realizadas durante el ejercicio 2021, se ha verificado el control de acceso de las diferentes obras de construcción, para asegurar que todo el personal subcontratado se encontraba al día en cuanto a sus obligaciones laborales, fiscales y de seguridad y salud, sin que se detectaran incidentes.

En aquellos casos en que las incidencias implican una vulneración de derechos de su plantilla o de otros requisitos legales se puede proceder a la deshomologación del proveedor si no se da una respuesta adecuada a la incidencia detectada, según ya se ha comentado anteriormente.

Como parte del proceso de reevaluación de proveedores, se revisan todas las deficiencias detectadas durante la prestación de sus servicios o el suministro de materiales, las cuales son analizadas por la dirección de la empresa para determinar si algún proveedor debe ser deshomologado.

Como criterio general de deshomologación, en todos los casos en que se recibe comunicación de embargo o incumplimiento de obligaciones legales por parte de la administración, ya sea laboral, fiscal o de cualquier otra índole, se procede a la retirada de la homologación de la empresa proveedora.

Durante el periodo 2021, se han deshomologado un total de 31 empresas proveedoras, por diversos incumplimientos.

## **IMPLANTACIÓN DE LA SOSTENIBILIDAD Y LOS VALORES ETICOS EN LA CADENA DE SUMINISTRO**

La relación con las empresas proveedoras y subcontratistas se establece con una visión a largo plazo, y como parte de la interacción con las mismas, se realiza un seguimiento de aspectos ligados a temas ambiental y de derechos laborales. En aquellos casos en que se detectan desviaciones, se ofrece asesoramiento y ayuda para la corrección de las mismas.

En el código ético se indica que todas las entidades proveedoras han de tener un nivel de compromiso ético igual al de la organización.

La relación con los proveedores y empresas subcontratistas se establecen en base a la continuidad en la relación, estableciendo las bases para un mutuo beneficio para ambas partes.



En las relaciones con los diferentes proveedores se valora el "know how" aportado por el histórico de relaciones, y se impulsa la gestión responsable y ética a través de cláusulas contractuales y criterios de compra.

Anualmente se revisan la definición de los grupos de interés de la empresa, incluidos las entidades proveedoras, analizando los canales de comunicación disponibles para dar respuesta a las expectativas y necesidades detectadas.

Durante la evaluación anual de proveedores, se prioriza la acción de control sobre aquellos proveedores que superen el 1% de actividad económica de su mismo grupo de actividad.

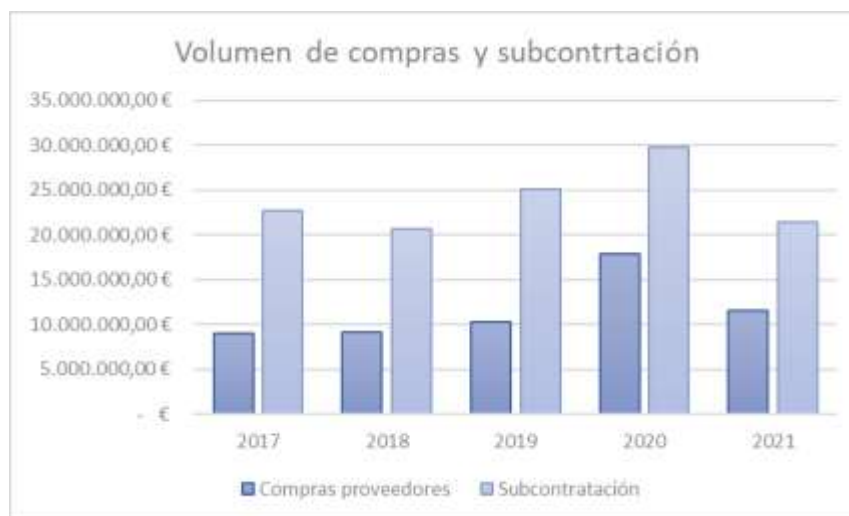
No se dispone de información cuantitativa respecto al número de proveedores evaluados considerando criterios ambientales y/o sociales.

En materia de compras de materiales el impacto global ha sido de 11.575.604,63 € con un total de 242 proveedores, y en materia de subcontratación de 21.377.688,52 €, con un total de 258 empresas subcontratadas.

La mayor parte de los proveedores de materiales y subcontratistas están vinculados al área de construcción. En el área de servicios, se dispone de proveedores de recambios mecánicos para los vehículos y la maquinaria de limpieza viaria y lavandería, así como de proveedores de productos de limpieza, con especial incidencia en el servicio de lavandería por la compra de detergentes.

En el 2021 se han identificado 66 proveedores que han superado el 1% de cifra de negocio en las diferentes familias de artículos comprados, y 21 subcontratas que han supuesto más del 1% de facturación del conjunto de la subcontratación.

En los últimos años, el volumen de negocio respecto a proveedores de material y empresas subcontratistas se ha mantenido bastante estable, con un ligero repunte en el caso de la subcontratación en el año 2020, que ha bajado en el 2021.



En cuanto al número de empresas proveedoras y subcontratadas, se aprecia una mayor variación a lo largo de los años.



En función de las características de las obras ejecutadas, la necesidad de un tipo de empresa subcontratista o de materiales puede variar, lo que supone variaciones en las empresas contratadas.

Esta misma variación se puede apreciar en los consumos de materias primas, en función de la tipología de obra a ejecutar.

GRUPO DE INTERÉS

# SOCIOS

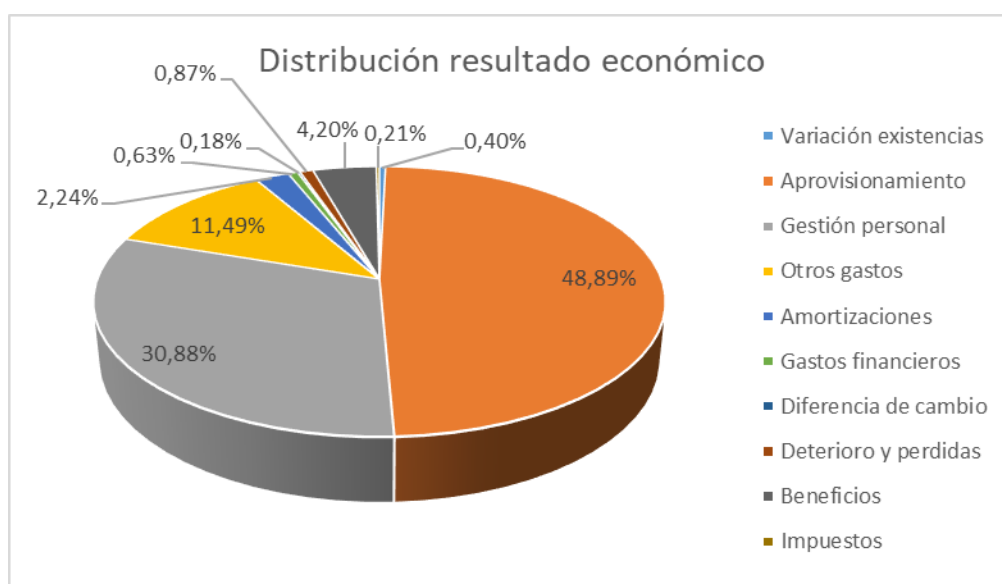


## SATISFACCIÓN DE EXPECTATIVAS

Melchor Mascaró es una empresa familiar que se ha mantenido fiel a los principios de su fundador, ya que todos los socios de la entidad son de la misma familia.

Las empresas del grupo Melchor Mascaró han apostado desde sus orígenes por una actividad económica basada en la producción, sin componentes relevantes en materia de especulación. Fruto de ese compromiso, la actividad económica de la empresa se ha consolidado desde su fundación, contribuyendo al bienestar de la sociedad Balear.

En el gráfico siguiente se puede apreciar la distribución del impacto económico generado, sobre el global de facturación de 73.872.094 €:



Como datos económicos destacables:

- Resultado antes de impuestos 3.415.192 €
- Impuesto sobre beneficios 160.329 €
- Resultado neto del ejercicio 3.254.863 €

Durante el ejercicio 2021, se ha recibido una subvención de ayuda pública derivada del plan de acción frente al impacto de la COVID-19 en la empresa Net i Fresc S.L. por un importe de 311.587,65 €.

Una de las ambiciones del Grupo Melchor Mascaró es mantener una posición de liderazgo en las actividades desarrolladas en el mercado balear, por lo que se analiza la información disponible de fuentes públicas con el fin de valorar la posición en el mercado de la entidad.

La evolución de la facturación en los últimos años, permite ver que se mantiene la posición de liderazgo en el mercado Balear:



La organización cuenta con procedimientos internos para identificar los principales elementos que puedan afectarla, de forma que periódicamente se realiza un análisis de los riesgos y oportunidades que afectan a todos los procesos de la organización.

Uno de los elementos para la gestión de los riesgos y oportunidades es la gestión de quejas y reclamaciones por parte de los diferentes grupos de interés. En el año 2021 se ha recibido una reclamación formal de cliente en el área de recogida de RSU. No se han recibido otras reclamaciones de clientes o de otros grupos de interés, por las distintas vías establecidas.

A partir de dicho análisis, se establecen las líneas estratégicas y los objetivos operacionales. Como parte de los objetivos operacionales cumplidos en el 2021, se ha ampliado la flota de vehículos con criterios de sostenibilidad, mediante vehículos eléctricos, se ha mejorado la competitividad con la adquisición de nueva maquinaria de obra pública, la innovación se ha potenciado en la entidad con el concurso de una empresa asesora externa, entre otros.

Para el periodo 2020-2023, se ha establecido un nuevo plan estratégico, con la identificación de los elementos clave que afectan a la organización y a su entorno inmediato.

Melchor Mascaró S.A.U., así como el resto de entidades del grupo, es una empresa familiar, y su máximo órgano de dirección, está integrado por los cuatro hijos del fundador de la empresa.

Cuenta con dos consejeros ejecutivos y dos consejeras ejecutivas, una de las cuales actúa como administradora de la empresa.

En el 2019 también se formalizó un Código de Buen Gobierno para la organización.

Según recoge el Código de Buen Gobierno, cualquiera de los consejeros ejecutivos puede solicitar cuanta información considere relevante sobre el desarrollo de la actividad de la organización, y han de ser informados de cualquier aspecto que pueda tener una incidencia crítica sobre la entidad, la reputación de la misma o su continuidad.

En el año 2021 no se han detectado incidentes considerados como críticos, si bien se ha realizado un seguimiento exhaustivo de las implicaciones de la crisis derivada del COVID-19, considerando, además, que algunos de los servicios prestados tienen la consideración de servicios esenciales.

Además del consejo de administración, se cuenta con personal directivo en las diferentes áreas de producción y gestión según el organigrama que aparece en la presente memoria.

Uno de los indicadores que se utiliza es la distribución de personal directivo, considerando como tal al consejo de administración y a los responsables de todos los departamentos de la empresa, en relación con el resto de la organización:

- Directivos frente a empleados: 1,97 %
- Directivos mujeres: 21,4 %
- Directivos hombres: 78,6 %.

También se contempla en relación como un indicador en materia de buen gobierno de la organización, la remuneración media de los miembros del consejo de administración, que es de 110.208,00 €.

La determinación de la remuneración de los miembros del consejo de administración se decide directamente entre ellos, al ser los socios a partes iguales del grupo empresarial.

No se contemplan beneficios diferentes al salario percibido por los miembros del consejo de administración.

## **RELACIÓN DURADERA CON SOCIOS/ACCIONISTAS**

Para mantener una posición de liderazgo en el sector de la construcción, así como en el sector de servicios, el Grupo Melchor Mascaró realiza una continua labor de alianzas con empresas diversas de nuestro sector y de otras actividades, para lograr una situación ventajosa para ambas empresas.

En el caso de empresas participadas o Uniones Temporales de Empresa, la satisfacción del resto de asociados se considera fundamental, ya que estas asociaciones se repiten de forma habitual con las mismas entidades, para común beneficio de todas las partes.

El grupo de empresas planifica y gestiona las alianzas con otras organizaciones que representan un valor añadido para la satisfacción de sus clientes.

Es también un objetivo de las alianzas la satisfacción de las expectativas de todas las organizaciones involucrada, para mejorar conjuntamente.



Las asociaciones en materia empresarial pueden tener dos vertientes.

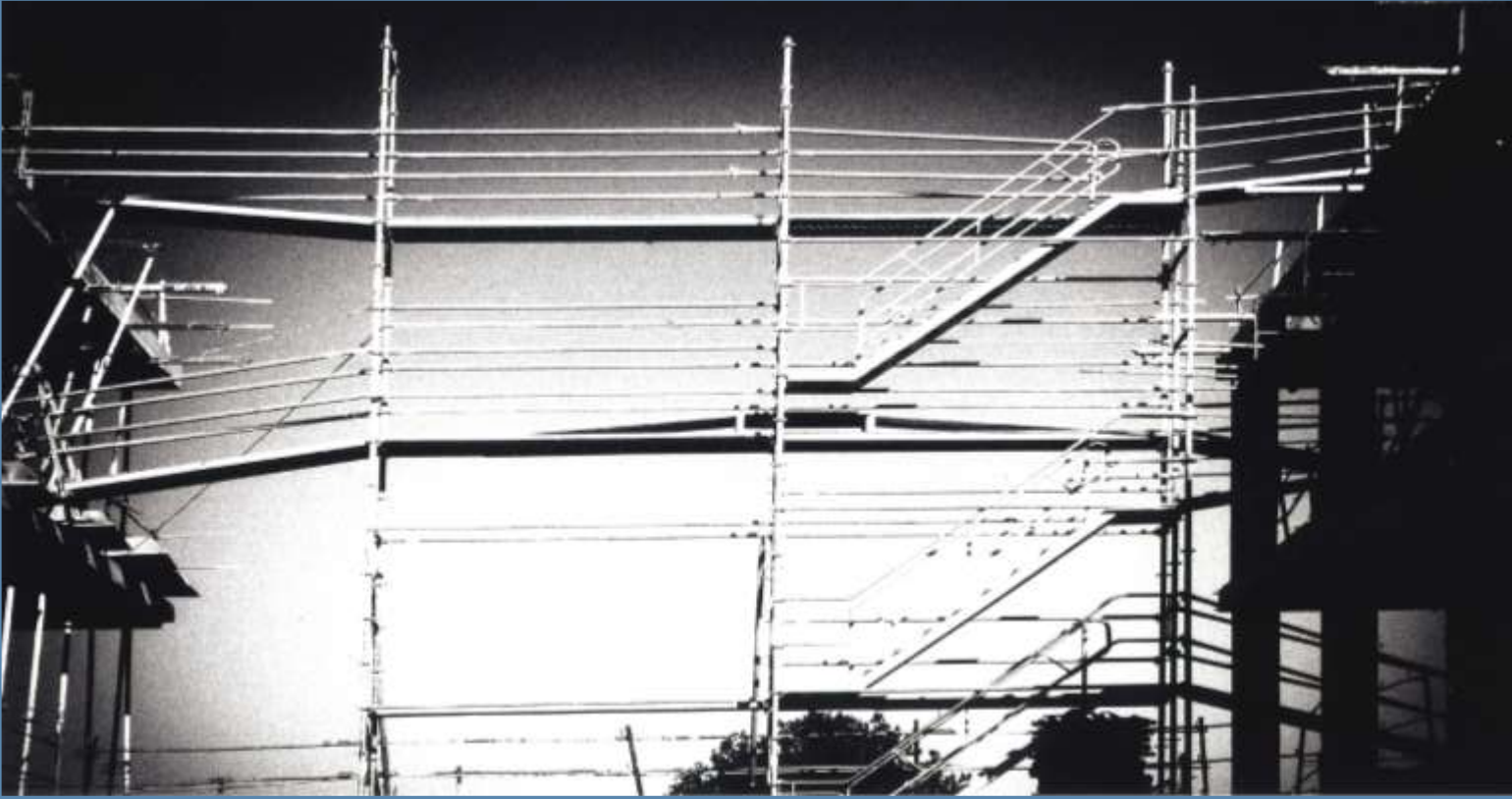
La colaboración empresarial con otras empresas en el sector de la construcción y servicios, generalmente a través de uniones temporales de empresas o la creación de compañías participadas y la consolidación de las relaciones con proveedores y subcontratistas, con el fin de mejorar la competitividad y asegurar el suministro de materiales o personal especializado, ya que son esenciales para proporcionar un servicio de calidad.

Durante el 2021, por parte de Melchor Mascaró S.A.U. se ha liderado la creación de una patronal de ámbito autonómico en el sector de limpieza viaria y recogida de residuos sólidos urbanos, la cual se ha constituido con el nombre de AERLIB (Asociación de Empresas de Recogida y Limpieza de Baleares).



GRUPO DE INTERÉS

# ADMINISTRACIÓN



## CONTRATOS TRANSPARENTES CON LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

El Grupo Melchor Mascaró enmarca su actividad en la normativa aplicable y en el caso concreto de los contratos con Administraciones Públicas, se ciñe a lo marcado por la legislación en sus diferentes supuestos.

La empresa se rige por la Ley de contratación pública en todas sus relaciones con la administración. Por otra parte, se somete anualmente a un auditoría de cuentas por entidad externa de reconocida solvencia, registrándose el resultado de la misma en el registro mercantil (el cual es de acceso público) con el fin de garantizar el principio de transparencia.

La política de gestión integral establece los principios básicos de gestión en relación a la administración pública.

El código ético de la entidad aborda las relaciones con la administración en su doble vertiente, en el caso de la empresa, tanto como cliente en las contrataciones públicas, que son la práctica totalidad en el área de servicios y aproximadamente la mitad en el área de construcción, como la actividad de la administración como garante del cumplimiento de las obligaciones legales de la organización.

Se realiza un seguimiento de las causas judiciales que pueden afectar al Grupo Melchor Mascaró, ya sea de forma directa, por ser la empresa parte de la misma, como de forma indirecta, como por ejemplo la impugnación de concursos públicos por otras empresas o entidades.

No se han recibido notificaciones en el canal de denuncias, el cual puede tramitar cualquier incidencia en materia de contratación pública.

La empresa se somete anualmente a una auditoría de cuentas por entidad externa de reconocida solvencia, registrándose el resultado de la misma en el registro mercantil (el cual es de acceso público) con el fin de garantizar el principio de transparencia.

En relación a la contratación transparente con la administración, la creación de la patronal de empresas de limpieza y recogida de Baleares se ha realizado de la mano de la autoridad laboral autonómica, con el fin de poder negociar un convenio colectivo sectorial con el resto de los agentes sociales. Uno de los principales objetivos ha sido establecer unas tablas salariales aplicables en todo el ámbito balear, de manera que se eviten discriminaciones del personal o agravios comparativos entre servicios.

Para la negociación de este convenio, además de con los representantes sindicales, se ha contado con la “*Federació d’Entitats Locals de les Illes Balears*” (FELIB) que integra todos los municipios de Baleares.

## **LUCHA CONTRA EL TRÁFICO DE INFLUENCIAS EN LA CONTRATACIÓN CON LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

La actividad de la empresa se basa en gran parte en la adjudicación de concursos públicos, lo que asegura la transparencia en el proceso de contratación con los clientes. Como en el caso de los clientes privados, además se dispone de código ético, así como de instrucciones para realización de compras o aceptación de obsequios.

En el código ético se rechaza de forma clara y explícita el uso de cualquier influencia en la obtención de contratos tanto con la administración como con clientes privados.

La presentación de ofertas públicas se ajusta en todos los casos a la legalidad vigente.

Debido a la implicación de Melchor Mascaró S.A.U. en grandes proyectos de referencia en Baleares, en ocasiones aparecen informaciones en las que se nos relaciona con diferentes actuaciones ilícitas o polémicas. La política de la empresa es no dar respuesta a las mismas y brindar la máxima colaboración a la Justicia. Hasta la fecha, todas las imputaciones que se han realizado contra la empresa y su personal en este sentido han sido desestimadas.

GRUPO DE INTERÉS

# COMUNIDAD



## ACCIÓN SOCIAL PARA LA COMUNIDAD

Siguiendo con su política de colaboración con la sociedad, la empresa ha realizado aportaciones económicas para fomentar actuaciones en varias áreas: Educativa y Formativa; Dinámico Deportiva; Social y Cultural y Medioambiental. Para dar cumplimiento a esta política, se han financiado y apoyado actuaciones diversas que tanto pueden ser patrocinios de actividades deportivas individuales o colectivas, colaboraciones con entidades locales, así como colaboraciones con entidades sin ánimo de lucro.

La medición del impacto en la sociedad se realiza mediante el seguimiento de los medios de comunicación, etc. Como parte de los criterios de donativos y patrocinios, con el fin de invertir en las nuevas generaciones, se contemplan aquellos destinados a acciones culturales y educativas, así como los patrocinios deportivos para escolares. Por otra parte, como política de colaboración con la sociedad, se dispone de acuerdos para la realización de prácticas de jóvenes en diversos ámbitos.

Se presentan a continuación las donaciones realizadas durante el ejercicio 2021:

FECHA	CONCEPTO	DEBE
02/01/2021	HERMANITAS DE LOS POBRES DE PALMA	300,00 €
18/01/2021	ASSOCIACIO NOUS CAMINS	360,61 €
01/04/2021	HERMANITAS DE LOS POBRES DE PALMA	300,00 €
01/07/2021	HERMANITAS DE LOS POBRES DE PALMA	300,00 €
01/07/2021	RED PACTO MUNDIAL ESPAÑA	2.400,00 €
10/09/2021	HERMANITAS DE LOS POBRES DE PALMA	500,00 €
01/10/2021	HERMANITAS DE LOS POBRES DE PALMA	300,00 €
08/10/2021	DONATIVO COLABORACION VIII PUJADA A SANT NOFRE	200,00 €
TOTAL		4.660,61 €

En materia de patrocinios, las aportaciones del grupo de empresas aparecen a continuación

TIPO	FECHA	CONCEPTO	DEBE
DEPORTIVOS	01/01/2021	CLUB VOLLEY MANACOR	100,00
DEPORTIVOS	28/01/2021	CLUB VOLLEY MANACOR	175,00
DEPORTIVOS	28/02/2021	CLUB VOLLEY MANACOR	100,00
DEPORTIVOS	31/03/2021	CLUB VOLLEY MANACOR	75,00
DEPORTIVOS	20/04/2021	CLUB DEPORTIVO DISCAESPORTS	3.500,00
DEPORTIVOS	28/04/2021	CLUB VOLLEY MANACOR	100,00
DEPORTIVOS	01/06/2021	CLUB VOLLEY MANACOR	100,00
DEPORTIVOS	24/08/2021	OPEN RAFA NADAL T21	700,00
DEPORTIVOS	25/10/2021	CLUB DEPORTIVO DISCAESPORTS	3.500,00
CULTURALES-EDUCAT.	16/12/2021	GALA EMPRESARIOS 2021 (CAEB)	2.000,00
TOTAL			10.350,00

Todos estos patrocinios y donaciones están vinculados a entidades locales y en algunos casos responde a solicitudes directas del personal de la empresa.

## ALIANZAS ENTRE ASOCIACIONES Y EMPRESAS

Melchor Mascaró se encuentra inscrita en diversas asociaciones, con algunas de las cuales promueve acciones sociales, como la Fundación Asima o CAEB Social. Por otra parte, cuenta con acuerdos de colaboración con asociaciones del tercer sector para facilitar la incorporación de personas en riesgo de exclusión por diversos motivos al mercado laboral.

El grupo Melchor Mascaró se encuentra asociado a diferentes organizaciones, si bien no ostenta ningún cargo de gobierno en ninguna de ellas.

Se dispone de acuerdos de colaboración con varias universidades para la realización de prácticas de alumnos, si bien, debido al COVID-19, durante el ejercicio 2021 solamente se han realizado unas prácticas en nuestras instalaciones.

Como parte de las acciones sociales emprendidas por la empresa, se colabora con diversas organizaciones del tercer sector, ya sea mediante donaciones, acuerdos de colaboración o de inserción laboral.

Desde el 2017, se colabora con la campaña promovida por fundación Asima “Polígonos Solidarios” de recogida de alimentos y juguetes entre nuestra plantilla, destinados a organizaciones sociales. En el año 2021, se recogieron en base a esta iniciativa 190 Kg de alimentos y juguetes.



Las iniciativas de difusión de buenas prácticas, están vinculadas a la implicación de la empresa con la sostenibilidad, que se formalizó con la firma del pacto Mundial de las Naciones Unidas en el 2010, del cual es asociada desde el 2012.

Como parte del compromiso adquirido al unirse al Pacto Mundial, anualmente se elabora un informe de progreso público en el cual se informa sobre diversos aspectos de sostenibilidad.

Desde el año 2018, el informe de progreso está incluido en la presente memoria de sostenibilidad.



GRUPO DE INTERÉS

# MEDIO AMBIENTE





## CONOCIMIENTO DEL IMPACTO AMBIENTAL DE LA ENTIDAD

Somos conscientes que la actividad desarrollada por nuestra organización puede tener un alto impacto ambiental, lo cual puede verse magnificado por el hecho de trabajar en un territorio insular lo que conlleva un territorio limitado, dificultad para el acceso a determinados recursos, así como para el tratamiento de los residuos generados.

Por todo ello, Melchor Mascaró analiza los proyectos en los que participa desde su vertiente ambiental, con el cumplimiento de los reglamentos aplicables, así como con la caracterización y análisis de los impactos generados, con el fin de actuar sobre los mismos para su minimización.

Cada obra o servicio ejecutado por Melchor Mascaró cuenta con un plan de gestión ambiental, basado en la identificación previa de aquellos aspectos más relevantes en materia ambiental. Basándose en dicha identificación, se establecen objetivos de medidas preventivas y correctoras, con el objetivo de disminuir o paliar el impacto producido.

Melchor Mascaró dispone de un sistema de gestión ambiental integrado con el resto de sistemas de gestión implantados en la empresa. Dicho sistema de gestión se basa principalmente en los criterios de la ISO 14001, complementado en el área de servicios con el reglamento EMAS, y en toda la entidad con los aspectos de gestión ambiental contemplados en la norma SGE 21.

Por otra parte, en previsión de posibles daños al medio ambiente, la organización cuenta con garantías en materia ambiental en forma de seguros, tanto para situaciones de contaminación súbita, accidental y repentina, incluidas en la póliza de Responsabilidad Civil de la entidad por un importe de 10.000.000€ por siniestro y anualidad, como para situaciones que impliquen daños acumulativos al medioambiente y a las personas a medio y largo plazo. Mediante una póliza específica de seguro medioambiental, con una cobertura de 1.000.000,00 € por siniestro y límite de cobertura de 2.000.000 € por anualidad.

Las políticas de gestión ambiental en todos los ámbitos, están incluidas en la política de gestión integral de la empresa.

El Grupo Melchor Mascaró dispone de un procedimiento interno específico para la identificación y evaluación de los aspectos medioambientales generados por sus actividades.

Dicho procedimiento ha adoptado un sistema de evaluación cualitativo basado en la identificación y valoración de los impactos por las distintas unidades de ejecución en cada proyecto, de manera que se pueda garantizar una máxima identificación de todos los aspectos potencialmente dañinos al medio ambiente a lo largo del desarrollo del mismo, dependiendo de la evolución de los trabajos y las características específicas de los aspectos ambientales afectados durante cada fase.

Para la identificación de los aspectos ambientales en el caso de los diferentes proyectos ejecutados por la entidad, se tiene en consideración la información que dicho proyecto aporta en los estudios de impacto ambiental si son preceptivos.

Dichos estudios identifican la presencia de especies en peligro, si bien en el 2021 no se tiene constancia de ninguna especie protegida ni área de especial interés ambiental afectada por las actuaciones de la empresa.

En el seguimiento de los planes de gestión ambiental que se pueden derivar de la identificación y evaluación de los diferentes impactos en cada proyecto, se incluyen aspectos relacionados con el nivel de contaminación acústica, y en aquellos puntos en que se considere de especial relevancia se puede llevar a cabo mediciones para asegurar que los parámetros de contaminación se encuentren en los límites legales establecidos, sin que se hayan detectado incidencias en este aspecto durante el ejercicio 2021.

En el caso de la contaminación lumínica, la actividad de la empresa no implica habitualmente dicho factor, si bien se consideraría en la sistemática de identificación y evaluación de impactos si en algún proyecto pudiera ser un factor sensible.

Además del proceso de identificación y evaluación de los aspectos ambientales significativos a la hora de desarrollar un proyecto adjudicado a la entidad, el compromiso ambiental se inicia en la fase de estudio de dicho proyecto, valorando por parte del personal técnico la posibilidad de ofertar alternativas a las actuaciones recogidas en las memorias de ejecución.

Fruto de este análisis previo, en las contratas de jardinería explotadas por la organización, gran parte de los tratamientos fitosanitarios para las plantas se han podido sustituir por otros procesos mecánicos (desbroce) o biológicos (uso de especies de control de vectores), o en su defecto, por técnicas menos agresivas con el medio ambiente, como los tratamientos por endoterapia que evitan la dispersión de agentes químicos al medio circundante.

## **IDENTIFICACIÓN DE LOS ASPECTOS AMBIENTALES DEL ENTORNO DONDE OPERA**

Melchor Mascaró S.A.U. establece en cada uno de los proyectos de construcción o servicios en los que participa, un plan de calidad y medioambiente, que contempla objetivos ambientales ajustados a la realidad de la obra ejecutada o del servicio prestado, más allá de la obligación legal que pueda existir, para asegurar una correcta calidad de ejecución conjuntamente con una adecuada preservación del medioambiente.

El sistema de gestión ambiental, basado en ISO 14001 y reglamento EMAS, se encuentra integrado en el Sistema de Gestión Integral de la empresa, aprovechando las sinergias que se pueden producir con otros sistemas de gestión como la calidad o la seguridad y salud.

Para favorecer la integración de dichos sistemas, en el código ético se establece la obligatoriedad de adquirir productos que sean lo más respetuosos posible con el medio ambiente.

Como parte de la sistemática de gestión ambiental, cada seis meses se realiza un seguimiento de los objetivos relacionados con las diferentes líneas estratégicas de la empresa, entre los que se encuentran los objetivos ambientales generales.

De igual forma, en las visitas de control a los diferentes servicios y obras se verifica el cumplimiento de los objetivos ambientales parciales establecidos.

Durante el 2021 no se han producido incidencias significativas en materia ambiental en ninguno de los centros de la empresa. En una ocasión, se ha recibido una sanción leve por un lixiviado en la vía pública procedente de un camión de recogida de residuos.

Además de las actuaciones en materia ambiental que desarrolla la entidad respecto a todos los procesos productivos, no hay que obviar que el Grupo Melchor Mascaró presta diversos servicios medioambientales a la comunidad, por lo que su impacto en materia ambiental trasciende de sus actividades propias y afectar a todo el entorno de las Islas Baleares donde opera.

Para la entidad, el desperdicio de alimentos y la implicación del mismo en la economía circular no tiene relevancia desde la óptica de la gestión interna de la empresa, pero dado que desarrolla actividades de recogida de residuos, tanto de particulares como de empresa, es un engranaje necesario para poder contribuir a la gestión de los residuos orgánicos para su compostaje y reutilización, así como para la gestión del resto de fracciones presentes en los residuos domésticos.

Se incluyen a continuación los datos referentes al 2021. Dichos datos proceden de la memoria EMAS del área de servicios.

GESTIÓN RESIDUOS DOMESTICOS	RSU	Fracción orgánica	Envases	Vidrio	Papel Cartón
Tn recogidas	16.344,00	7.926,75	4.027,37	3.100,19	3.486,65
Porcentaje	46,85%	22,72%	11,54%	8,89%	9,99%
Destino	Valorización energética	Compostaje	Reciclaje	Reciclaje	Reciclaje

En la memoria EMAS elaborada anualmente se incluye información sobre la gestión de residuos de terceros realizada por la empresa en el marco de contratos de recogida y retirada de Residuos Sólidos Urbanos.

Otro servicio que presta la empresa, con un alto impacto en beneficio del medio ambiente es la gestión de estaciones depuradoras de aguas residuales (EDAR).

Durante el año 2021, se han explotado 9 instalaciones de estas características. Según la información de diseño disponible de las mismas, estas EDAR dan servicio a una población equivalente de 196.792 habitantes, ya que se encuentran en zona turística y dan servicio tanto a la población residente como a la estacional.

En el año 2021, se han tratado 4.096.308,00 m<sup>3</sup> de agua, lo que supone el 31,32% del caudal de proyecto del conjunto de las plantas gestionadas. Se observa una importante disminución del caudal tratado respecto al 2019, ya que la mayoría de plantas dan servicio a municipios turísticos que se han visto gravemente afectados por la COVID-19, aunque hay un repunte respecto al año 2020.

El agua tratada de las diferentes plantas puede tener diversos destinos finales, según se puede observar en la tabla siguiente:

Destino del agua	M3	Porcentaje
Recarga acuíferos	798.609,00	19,50%
Emisario marino	2.160.283,00	52,74%
Riego	1.137.416,00	27,77%
<b>Total</b>	<b>4.096.308,00</b>	<b>100,00%</b>

Parte de la misma se vierte al mar mediante emisarios submarinos, otra parte se destina a la recarga de acuíferos mediante pozos de infiltración o vertido en torrentes, y, por último, una parte de la misma se destina a riego agrícola. Respecto al 2020, se ha incrementado un 5% la reutilización para regadío frente al vertido por emisario.

La estimación del volumen dedicado a riego se ha realizado en base a los datos aportados por la empresa que explota las balsas de irrigación (Tragsa), ya que no se dispone del dato de forma directa.



El volumen tratado anualmente se mantiene muy estable sin grandes variaciones, excepto en los 2020 y 2021, en que el volumen tratado ha disminuido un 36% y un 25% respectivamente, debido a la menor presencia de personas en los municipios turísticos como consecuencia de la pandemia.

Se ha de considerar, que además de la prestación de diferentes servicios ambientales, en el área de actividad de construcción también se realizan obras destinadas a la mejora de infraestructuras con impacto ambiental positivo.

A continuación, se presenta el desglose de la tipología de obra desarrollada en el 2021 por la entidad:

Tipología	Nº obras	Porcentaje
Obra Civil	51	58,62%
Edificación	30	34,48%
Demolición	5	5,75%
Instalaciones	1	1,15%
Total	87	100,00%

De las actuaciones descritas, en el ámbito de la obra civil, 9 de las actuaciones estaban directamente relacionadas con la instalación de placas fotovoltaicas para la recarga de vehículos eléctricos y 3 de ellas están vinculadas al tratamiento de agua pluviales y residuales, así como a la mejora de la red de distribución de agua.

Por otra parte, en el 2021 se ha participado como subcontratista en dos proyectos de envergadura destinados a asegurar el suministro eléctrico en la isla de Formentera y a la creación de un parque solar para alimentar la futura planta de Hidrogeno desarrolla en Mallorca.

Los informes de progreso elaborados hasta la fecha, así como las memorias EMAS, incluyen aspectos sobre los impactos ambientales directos e indirectos generados por la actividad de la empresa, así como las actividades ambientales desarrolladas por cuenta de terceros.

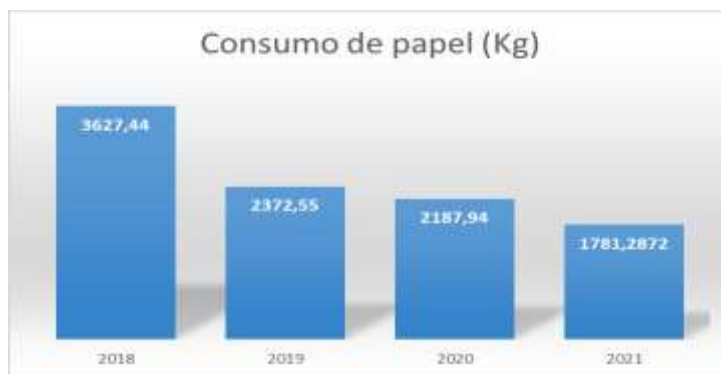
## CONSUMO DE MATERIAS PRIMAS Y RESIDUOS GENERADOS

Durante el ejercicio 2021 se dispone del indicador de consumo de papel en la organización, que ha sido de 1781,29 Kg. Para el cálculo del consumo de papel, se ha considerado todo el papel adquirido en la empresa, que en todos los casos tiene un gramaje de 80 g/m<sup>2</sup>.

El papel utilizado en la empresa no es reciclado, si bien se adquiere libre de blanqueantes clorados.

Como objetivo para la reducción de consumo de papel, entre el 2019 y el 2021 se están implantando diversas aplicaciones de registro digital, que permitan una reducción en el consumo de papel.

Por otra parte, actualmente la presentación de gran parte de la documentación frente a la administración se realiza en formato digital, lo que ha permitido que el consumo de papel haya disminuido un 50,89% respecto al año 2018.



La empresa calcula su huella de carbono desde el año 2019, que se ha tomado como año base, y controla las emisiones de los diferentes gases de efecto invernadero derivados del uso de su parque de maquinaria, así como del consumo energético de sus instalaciones.

La política de gestión integral contempla como uno de sus valores la adopción de medidas para prevenir la contaminación en todas sus formas, incluidas las emisiones de gases.

Se dispone de un manual de gestión integral, en el cual se recogen aspectos de calidad, medio ambiente, responsabilidad social corporativa y seguridad y salud. Dicho manual analiza todos los procesos de la empresa y su vinculación con los diferentes grupos de interés. En este contexto, se incluye la vinculación con los aspectos ambientales de todos los procesos de la empresa.

En materia de efecto invernadero y cambio climático, de forma anual, se analiza el consumo de carburante y las emisiones de gases asociadas.

De igual forma, se controlan las emisiones asociadas al consumo de energía de las instalaciones, y en algunos casos se ha optado por contratar con empresas proveedoras de fuentes de energía renovables.

El Grupo Melchor Mascaró utiliza diversas fuentes de energía. Como principales puntos de consumo, tiene identificado a su flota de vehículos, por el consumo de carburantes, así como las instalaciones de su lavandería industrial hospitalaria, por el uso de electricidad y gas natural.

El consumo de combustible derivado del transporte y uso de maquinaria aparece reflejado a continuación.

Tipo combustible	Litros	kWh (*)
Gasóleo A B7	1.882.004,04	19.384.641,61
Gasóleo B	595.137,87	6.129.920,06
Gasolina E5	70.606,18	631.219,25
Gasolina E10	747,57	6683,2758
GLP	29.011,68	185.674,75

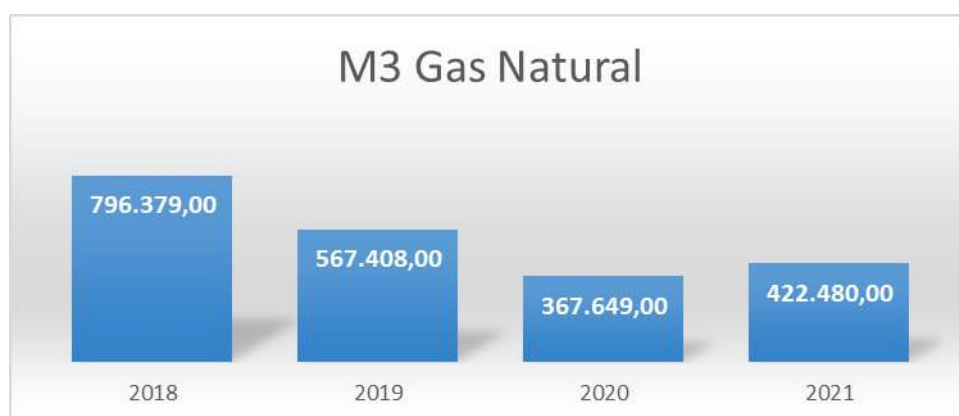
(\*) La equivalencia energética de los diferentes combustibles utilizados se ha calculado en base a los factores de conversión recogidos en la página web del IDAE.

El consumo de combustible se mantiene bastante estable, si bien ha disminuido el consumo de gasóleo y ha aumentado el consumo de gasolina y de GLP referenciados al ejercicio anterior, lo que puede estar vinculado a la sustitución de parte de la flota de vehículos ligeros diésel por híbridos gasolina-eléctrico o vehículos mixtos gasolina-GLP.

En el caso de la lavandería, se cuenta además con el consumo de gas natural en las instalaciones:

Instalación	Kwh	m3	Emisiones CO2 (t)*
Lavandería	4.930.451,00	422.480,00	897,342

El consumo de los últimos años se puede apreciar a continuación:



En los años 2020 y 2021, debido a la caída de operatividad de la industria turística, el volumen de trabajo de la lavandería ha disminuido, lo que se ve reflejado en los consumos y las emisiones. En el 2021 se ha producido un ligero repunte de la actividad.

Además de las emisiones directas derivadas del consumo de combustible, también se ha de tomar en consideración las emisiones indirectas derivadas del consumo eléctrico.

Instalación	Kwh consumidos	Kwh GdO	CUP	Kg CO2 evitados
Taller Manacor	58.964,63		0 ES0031500280458001EX	0
Oficina Manacor	118.425,00		0 ES0031500639185001LN	0
Son Castelló	93.510,00		0 ES0031500113878001KV	0
Porreres	28.728,00		0 ES0031500287352001WJ	0
Lavanderia	739.540,00		0 ES0031500113883001DA	0
<b>Total Melchor Mascaró S.A.U.</b>	<b>1.039.167,63</b>	<b>0</b>		<b>0</b>
Capdepera	16.915,00		0 ES0031500538196001PX	0
<b>Total Net i Fresc S.L.</b>	<b>16.915,00</b>	<b>0</b>		<b>0</b>

Durante el 2021 se ha continuado con la política de adquisición de vehículos con energías alternativas, con el objetivo de disminuir las emisiones.



El consumo energético de la organización en el año 2021 aparece en la siguiente tabla:

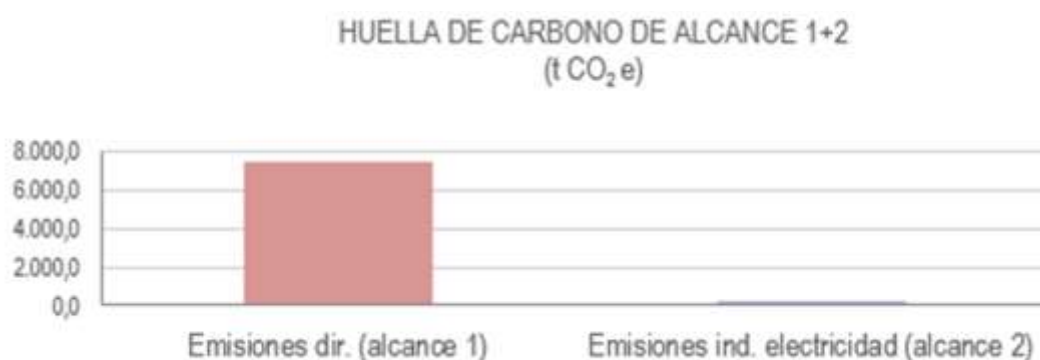
Fuente	Kwh
Combustible vehículos	26.338.138,95
Gas Natural	4.930.451,00
Electricidad	1.056.082,63
Total consumo	32.324.672,58

Lo que equivale a 437.576,23 kWh por millón de euros de cifra de negocio.

En el 2021 se ha considerado el consumo de gases refrigerantes en el parque de maquinaria, ya se han adquirido dos bombonas para recarga de los sistemas de climatización de vehículos y maquinaria.

La huella de carbono de Melchor Mascaró S.A.U, en base a las emisiones directas e indirectas se refleja en la siguiente tabla, según calculadora de MITECO:

		kg CO <sub>2</sub>	g CH <sub>4</sub>	g N <sub>2</sub> O	kg CO <sub>2</sub> e
EMISIONES DIRECTAS (ALCANCE 1)	Instalaciones fijas	897.342,08	78.887,22	0,00	899.550,92
	Transporte por carretera <sup>(1)</sup>	3.944.416,70	125.356,41	190.077,51	3.998.297,21
	Transporte ferroviario, marítimo y aéreo	0,00	0,00	0,00	0,00
	Funcionamiento de maquinaria	2.413.412,12	86.530,11	106.329,80	2.444.012,36
	Fugitivas - climatización y refrigeración	-	-	-	156.000,00
	Proceso	0,00	0,00	0,00	0,00
	SUBTOTAL	7.255.170,90	290.773,73	296.407,31	7.497.860,50
EMISIONES INDIRECTAS ELECTRICIDAD Y OTRAS ENERGÍAS (ALCANCE 2)	Electricidad edificios <sup>(2)</sup>	-	-	-	268.105,25
	Electricidad vehículos <sup>(2)</sup>	-	-	-	0,00
	Calor, vapor, frío, aire comprimido	-	-	-	0,00
	SUBTOTAL	0,00	0,00	0,00	268.105,25
TOTAL		7.255.170,90	290.773,73	296.407,31	7.765.965,75



Se puede apreciar claramente como la contribución primordial a la huella de carbono de la organización corresponde al consumo de combustible para el parque de maquinaria y vehículos de la empresa.

El alcance 1, de emisiones directas, se puede desglosar de la siguiente forma:

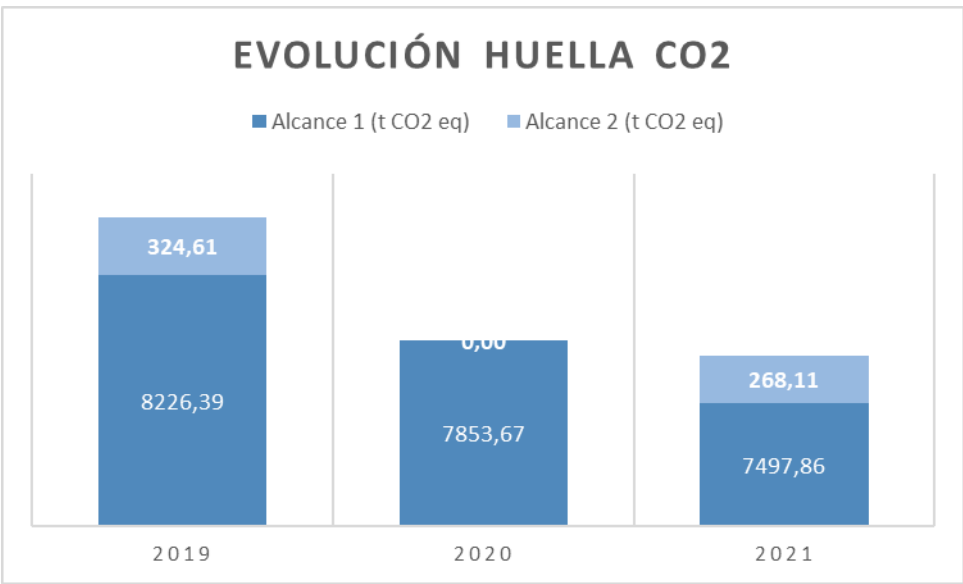


En cuanto al alcance 2, toda la contribución corresponde al consumo eléctrico:



La ratio de emisiones por volumen de negocio es de 105,13 Tn CO<sub>2</sub> eq por millon de euros facturado.

El año base para el cálculo de Huella de Carbono es el 2019. Respecto al año base de cálculo de huella de carbono, se observa una disminución de un 9,25%



## PRINCIPALES IMPACTOS AMBIENTALES DE LA ENTIDAD

La evaluación ambiental resulta indispensable para la protección del medio ambiente. Facilita la incorporación de los criterios de sostenibilidad en la toma de decisiones estratégicas, a través de la evaluación de los planes y programas. Y a través de la evaluación de proyectos, garantiza una adecuada prevención de los impactos ambientales concretos que se puedan generar, al tiempo que establece mecanismos eficaces de corrección o compensación.

En todos los procesos productivos de la empresa se analiza el nivel de riesgo de incumplimiento en materia ambiental, para establecer los mecanismos de control adecuados. En este sentido, todos los contratos con proveedores incluyen cláusulas en materia de gestión ambiental, y pueden estar sujetos a revisión en dicho aspecto.

En cada plan de calidad y medioambiente de los diferentes proyectos se contemplan acciones destinadas a disminuir los impactos ambientales, mediante el establecimiento de objetivos de reducción de la contaminación y de disminución de consumo de recursos para cada obra y servicio.

Anualmente, se analizan los datos referidos a los diferentes residuos generados por la actividad de la empresa, como uno de los elementos clave en materia de valoración del impacto ambiental de la entidad. El análisis de los mismos se realiza de forma diferenciada en función de su peligrosidad:

RESIDUOS PELIGROSOS (Tn)	Tratamiento	Manacor	Son Castelló	Porreres	Total por residuo
Absorbentes	Reciclaje	0,2770	0,5300	0,2030	1,01
Aceite usado	Reciclaje	11,8000	3,9500	2,0000	17,75
Aerosoles	Reciclaje	0,2120	0,1680	0,0370	0,417
Baterías	Reciclaje	0,0000	0,8330	1,5050	2,338
Env. Plást	Reciclaje	0,4280	0,0820	0,0000	0,51
Env. Met	Reciclaje	0,2140	0,0360	0,0000	0,25
Filtros usados	Reciclaje	1,2740	0,2380	0,1110	1,623
Latiguillos	Destrucción	0,6480	0,1920	0,0430	0,883
Lodos cont	Destrucción	0,0000	0,0000	2,2800	2,28
Total		14,853	6,029	6,179	27,061

De los residuos peligrosos generados, el 88,31% de los mismos se han reciclado, mientras que el 11,69% han sido destruidos, según la información aportada por los diferentes gestores de residuos peligrosos. Respecto al año anterior, la ratio de reciclaje ha aumentado considerablemente.

En cuanto a residuos no peligrosos, en el 2021 se han generado 20.517,28 Tn, de diversa tipología

Todos los residuos han sido tratados por gestores autorizados.

RESIDUOS GENERADOS OBRA GESTIONADOS POR MAC INSULAR (t)		
RCD	Reciclaje	20.045,06
VOLUMINOSOS	Reciclaje	454,84
ELECTRODOMÉSTICOS LÍNEA MARRÓN	Reciclaje	2,25
ELECTRODOMÉSTICOS LÍNEA BLANCA SIN CFC	Reciclaje	6,93
ELECTRODOMÉSTICOS LÍNEA BLANCA CON CFC	Reciclaje	6,82
NEUMÁTICOS FUERA DE USO	Reciclaje	1,39
Total		20.517,28

Los datos aportados en este apartado hacen referencia a los residuos directamente generados por la empresa.

## CONSUMO DE MATERIAS PRIMAS

Se dispone de indicadores de control de consumo de materiales, especialmente en el área de construcción, donde los consumos de materias primas pueden ser muy importantes en función del proyecto ejecutado.

La práctica totalidad de los proveedores de la organización son de carácter local, y en general, los materiales utilizados provienen de España o del resto de la Unión Europea.

Se indican a continuación los consumos de materias primas más significativos. Dichos consumos hacen referencia en su totalidad al área de construcción, ya que en el desarrollo de los servicios ambientales el consumo de materias primas es poco importante.

Por tanto, estos indicadores se verán fuertemente influidos por las obras desarrolladas a lo largo de cada ejercicio.

Material	Consumo (Tn)
Aglomerado asfáltico (*)	68.205,50
Hormigón	70.273,45
Áridos	91.711,32
Árido reciclado	2061,46
Hierro y acero	529,68
(*) 9,38 % procedente de aglomerado reciclado.	

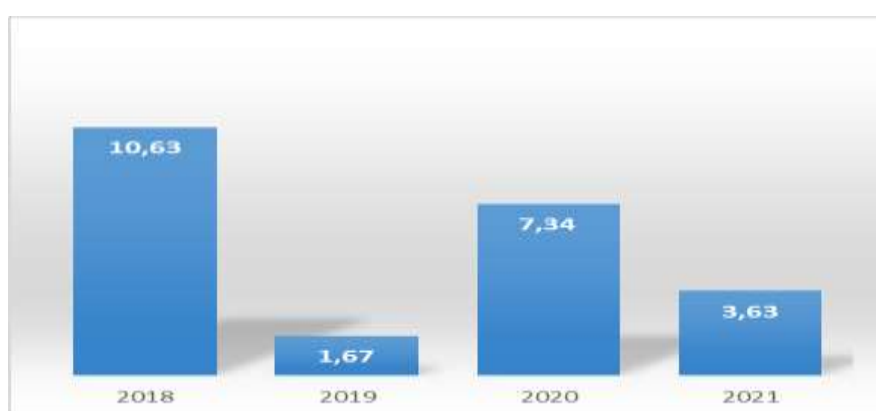
El Indicador consumo materias primas en obras de construcción puede verse afectado por la tipología de las obras desarrolladas, ya que, en el caso de la obra civil, el consumo de aglomerado asfáltico o de áridos es muy significativo, y en cambio en las actividades de edificación, el consumo de hierro y acero, así como el de hormigón, tienen preponderancia.

En total, el 3,63% de las materias primas en construcción procede de materiales recuperados.

La capacidad de uso de áridos reciclados entre distintas obras, está condicionada por la limitación legal existente en Mallorca al respecto.

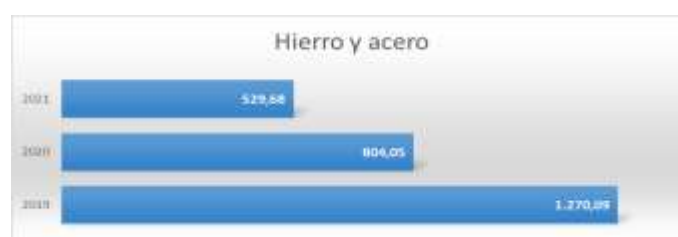
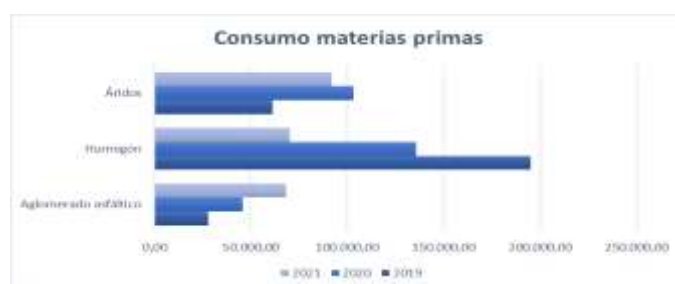
En todas las obras donde es posible, se reutilizan los residuos de construcción y demolición en la propia obra, como material de relleno. Para ello se cuenta con maquinaria especializada.

En la siguiente gráfica se puede observar la evolución del uso de materiales reciclados en las obras de construcción



Hay que considerar que el uso de áridos reciclados depende del tipo de proyecto ejecutado cada año e influye de manera determinante en los datos anteriores.

La evolución en el consumo de materias primas en el periodo 2019-2021 se puede observar en las siguientes gráficas. La información sobre el consumo de hierro se presenta separada por cuestión de escala:



Además de las materias primas consumidas en las actividades de construcción, se dispone de una empresa cuya actividad es la extracción de áridos, como es Gravera Sa Torre S.L.

Se acompaña a continuación el Indicador de árido extraído en Gravera Sa Torre S.L., así como la parte del mismo que se dedica al consumo propio por parte de Melchor Mascaró S.A.U.

<b>Producción Gravera Sa Torre S.L.</b>	<b>Tn extraídas</b>
Total, Árido de caliza extraído	146.000,00
Material utilizado por Melchor Mascaró S.A.U.	68.196,42

Este concepto supone un insumo del 46,70%.

El consumo de agua de la organización también es un indicador relevante en materia ambiental, ya que las distintas actividades desarrolladas requieren de dicho elemento en mayor o menor medida, según se recoge a continuación:

<b>Instalación</b>	<b>m3 consumidos</b>
Taller Manacor (*)	6354
Oficina Manacor	189
Son Castelló	1406
Porreres	714
Lavandería	40907
<b>Total Melchor Mascaró S.A.U.</b>	<b>49570</b>
Capdepera	189
<b>Total Net i Fresc S.L.</b>	<b>189</b>
<b>TOTAL</b>	<b>49.759,00</b>

El agua dulce que se consume en las distintas instalaciones de la empresa, como parte del proceso productivo, proviene de la red de suministro municipal en todos los casos excepto en el taller y almacén de Manacor que se cuenta con extracción de acuífero subterráneo (\*). Todos los datos aportados están basados en la lectura de contadores de flujo.

El 87,23% del agua consumida proviene de la red de suministro municipal, y el 12,77% es extraída de acuífero.

La extracción de agua en las instalaciones de Manacor está limitada por la propia licencia de extracción para evitar la sobreexplotación de las aguas subterráneas, sin que en ningún caso se llegue al límite establecido.

No se han producido situaciones de estrés hídrico en el 2021 en ninguna de las zonas de captación de aguas.

A continuación, se incluye gráfica de la evolución del consumo de agua.



En las bases de servicios, el principal consumo de agua deriva del lavado de los vehículos de recogida de residuos y limpieza viaria. En el caso del taller y almacén de Manacor, el consumo se debe mayoritariamente al aporte de agua a distintas obras de construcción mediante camiones cisterna propios.

Por último, el mayor consumo se produce en la lavandería como parte intrínseca del proceso de lavado de ropa. Desde el año 2020 se ha implantado un sistema de recirculación del agua de aclarado para realizar el prelavado en el interior del túnel de lavado en la lavandería. Según la información técnica, este sistema puede reducir el consumo en un 30%. En base a los datos de consumo disponibles, se ha pasado de un valor de 0,0164 m3 agua por Kg de ropa lavada en el 2020 a una ratio de 0,0130 m3/Kg de ropa en el 2021, lo que supone en la práctica una reducción del 26%.

La procedencia del agua utilizada se refleja en la siguiente gráfica:



Durante la operativa de las distintas instalaciones, parte del agua utilizada es vertida al alcantarillado público. En todos los casos, se dispone de licencia de vertido.

En todas las instalaciones se realiza seguimiento de los parámetros de vertido para asegurar que dicha agua no representa un riesgo ambiental. Los parámetros de vertido están fijados por la normativa municipal, y en general incluyen pH, DBO, DQO, sólidos en suspensión y determinación de aceites y grasas.



## USO DE NUEVAS TECNOLOGÍAS RESPETUOSAS CON EL MEDIOAMBIENTE

En la presentación de nuevos concursos tanto públicos como privados, siempre que es posible se ofertan mejoras de carácter ambiental, tales como el uso de máquinas herramienta a baterías en jardinería (para disminuir las emisiones y el nivel de ruido), el uso de vehículos con energías alternativas como vehículos eléctricos, a gas o híbridos, o el uso de maquinaria especializada para poder recuperar materias primas de los propios proyectos constructivos con el fin de evitar el consumo de materiales y disminuir el tráfico de vehículos necesarios (planta de suelo cemento, machacadoras para trabajos en vía pública, etc.)

Como parte de los valores de la empresa recogidos en la política de gestión integral, se incluye el favorecer el desarrollo y la difusión de tecnologías más respetuosas con el medio ambiente.

Conscientes de los problemas ambientales a nivel mundial, desde el Grupo Melchor Mascaró se intenta desarrollar nuestras tareas sin perjudicar el medio ambiente que nos rodea.

Por esta razón se analiza el impacto de nuestras actividades sobre el medio ambiente con el fin de minimizar los posibles impactos generados.

Sobre la base del proceso estandarizado del sistema de gestión se identifican y evalúan los aspectos ambientales más relevantes. Se basa en una serie de variables iniciales que acotadas para cada situación particular puede tener mayor o menor relevancia ambiental.

Como parte de las acciones emprendidas durante el 2021 con relevancia ambiental, la reutilización de material de excavación de obras mediante la tecnología de suelo cemento, lo que permite disminuir el consumo de áridos de cantera, así como valorizar materiales que de otra manera deberían ser tratados como residuo, o el uso de equipos de cribado que permiten la reutilización de residuos de construcción y demolición a pie de obra.

Estas actuaciones se han de enmarcar en el ámbito de las acciones para actuar frente a los riesgos derivados del Cambio Climático, ya que las actuaciones de valorización de materiales o de reutilización de residuos tienen un impacto directo sobre la disminución de las emisiones de efecto invernadero.

Por otra parte, en el marco de la línea estratégica de Sostenibilidad marcada por la organización para el periodo 2020-2023, se cuenta con propuestas de oportunidades ligadas a las acciones para frenar el Cambio Climático.

Entre dichas propuestas, se cuenta con la progresiva sustitución de vehículos con combustible fósil por vehículos con etiquetado ECO: eléctricos (15 vehículos), vehículos GLP (26 furgonetas) e híbridos eléctrico-gasolina (9 coches), y se encuentra en un estado avanzado para su implementación la instalación de puntos de recarga de vehículos eléctricos en los parques de maquinaria de Manacor y Son Castelló.



# ANEXO CORRELACIÓN DE DESAFÍOS Y ODS

## CORRELACIÓN DE LOS ELEMENTOS ANALIZADOS EN LOS INFORMES DE PROGRESO CON LOS 10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL Y LOS 17 ODS

Desafíos para la empresa	ODS	Principios
<b>Administración</b>		
Contratos transparentes con la Administración Pública	16	10
Tráfico de influencias en la contratación con la Administración Pública	16	10
<b>Medioambiente</b>		
Falta de medición de los residuos en CO2	12 13	8
Ausencia de tecnologías respetuosas con el medioambiente	9 11 13	9
Desconocimiento del impacto ambiental de la entidad	13 14 15 6 7	8
Identificación de los aspectos ambientales del entorno donde opera	13 14 15 6 7	8
Uso de nuevas tecnologías respetuosas con el medioambiente	9 11 13	9
Cálculo y compensación de los residuos en CO2	13 7	8
Optimizar el uso de papel en la entidad	12 15	7
Falta de control del volumen de materiales impresos	12 15	7
Conocimiento del impacto ambiental de la entidad	13 14 15 6 7	8
<b>Empleados</b>		
Apoyo al empleado para ejercer su derecho a la negociación colectiva	1 8 16	3
Contratación de mano de obra infantil	4 8 16	5
Falta de información a los empleados	4 8	3
Deterioro de la Paz Social en la entidad	8 16	3
Mejoras de RSE sobre la normativa laboral	8 16	4
Respeto de las cláusulas contractuales con los empleados	8 16	4
Conciliación familiar y laboral	5 8	4
Regular la aceptación de regalos	16	10
Incumplimiento del convenio colectivo	1 8 16	3
Mejora de la diversidad de la plantilla en la entidad	1 5 8 10	6
Discriminación por discapacidad	10	6
Falta de formación del empleado para el desarrollo de su actividad	4 8	1
Incertidumbre en el ambiente laboral	8	1
Aceptación de regalos que comprometan a la entidad	16	10
Estudio y aprovechamiento de las capacidades de los empleados	4 8	6



Desafíos para la empresa	ODS	Principios
Favorecer la competencia transparente entre entidades	16 17	10
Falta de compromiso del empleado con la entidad	8	1
Favoritismo en la contratación de empleados	10 5	10
Combatir los casos de soborno	16	10
Salud y seguridad en el lugar de trabajo	3 8	1
Combatir y erradicar todas las formas de extorsión	16	10
Realización de horas extras no acordadas	8	4
Información de las condiciones laborales en el proceso de contratación	10 5 8	6
Discriminación por raza	10	6
Igualdad de género	5	6
Accidentes laborales	3 8	1
Formación como medio para mejorar la profesionalidad de los empleados	4 8	1
Identificación del empleado con la entidad	8	1
Discriminación por edad	10	6
Ausencia de evaluaciones de desempeño	4 8	6
Buen ambiente laboral	8	1
Contratar empleados en función de sus aptitudes profesionales	5 8	10
Combatir y erradicar todas forma de malversación	16	10
Impulsar la sensibilización en materia medioambiental	6 7 13 14 15	7
Inserción de personas con discapacidad (LISMI)	10	6
Discriminación por género	5	6
Competencia desleal	16	10
Generar oportunidades para jóvenes con talento	10 8	6
Promoción del valor de las personas en las organizaciones	8 17	1

### Proveedores

Falta de colaboración continua con los proveedores	12 17	2
Contratar a proveedores de servicios que cumplan los Derechos Humanos	1 2 8 16	2
Contratar a proveedores que cumplan con criterios de RSE	12 13 8	2
Falta de criterios responsables en la selección de proveedores	12 13 8	2
Proveedores como aliados de RSE en la empresa	12 17	2
Realizar compras a proveedores que cumplan con los Derechos Humanos	1 2 8 16	2

Desafíos para la empresa	ODS	Principios
Desconocimiento de criterios de RSE por los proveedores		2
Cumplimiento de la normativa		10
Crear relaciones estables con los proveedores		1
Impactos en la reputación empresarial derivados de la relación con proveedores		1
Mejorar el conocimiento de los proveedores en materia de RSE		2
Evaluación de proveedores		2
<b>Clientes</b>		
Falta de conocimientos de los clientes en la utilización de productos y servicios		1
Información asimétrica con clientes		10
Valoración negativa de los clientes		1
Desinformación de los clientes		1
Transparencia en el ejercicio de la actividad con clientes		10
Falta de prospección al cliente		1
Formación para clientes		1
Acercar la RSE al consumidor final		1
Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes (LOPD)		1
Relación duradera con los clientes		1
Fomentar la calidad en la entidad a todos los niveles		1
Satisfacción del cliente		1
Etiquetado e información transparente al cliente		10
Blanqueo o lavado de dinero		10
Accesibilidad de los productos y servicios		1
<b>Comunidad</b>		
Alianzas entre asociaciones y empresas		5
Invertir en las generaciones del futuro		6
Acción social para la Comunidad		1
<b>Socios</b>		
Satisfacción de expectativas		1
Relación duradera con socios/accionistas		10

## CORRELACIÓN DE LOS 10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE





## ANEXO. INDICADORES DE LA MEMORIA

GRI STANDARDS	APLICABLE	PÁGINA MEMORIA	Observaciones
<b>GRI 102 Contenidos básicos generales</b>			
<b>Perfil de la organización</b>			
102-1 Nombre de la organización	SI	7	
102-2 Actividades, marcas, productos y servicios	SI	7 a 11	
102-3 Ubicación de la sede	SI	7 a 11	
102-4 Ubicación de las operaciones	SI	7 a 11	
102-5 Propiedad y forma jurídica	SI	7 a 11	
102-6 Mercados servidos	SI	7 a 11	
102-7 Tamaño de la organización	SI	9-10	
102-8 Información sobre empleados/as u otros trabajadores/as	SI	7	
102-9 Cadena de suministro	SI	65	
102-10 Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	SI	66	
102-11 Principio o enfoque de precaución	SI	14	
102-12 Iniciativas externas	SI	78	
102-13 Afiliación a asociaciones	SI	79	
<b>Estrategia</b>			
102-14 Declaración del máximo órgano de gobierno	SI	5	
102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	SI	15	
<b>Ética e integridad</b>			
102-16 Valores, principios, estándares y normas de comportamiento	SI	26 a 32	
102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	SI	28	
<b>Gobierno</b>			
102-18 Estructura de gobierno	SI	12-13	
102-19 Delegación de autoridad	SI	17	
102-20 Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales	SI	13	
102-21 Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales	SI	12 y 14	
102-22 Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités	SI	16;71	
102-23 Presidente del máximo órgano de gobierno	SI	7	
102-24 Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	SI	71	
102-25 Conflictos de intereses	NO		No se reporta
102-26 Función del máximo órgano de gobierno en la selección de objetivos, valores y estrategia	SI	16	
102-27 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	NO		No se reporta
102-28 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	NO		No se reporta



GRI STANDARDS	APLICABLE	PÁGINA MEMORIA	Observaciones
102-29 Identificación y gestión de los impactos económicos, ambientales y sociales	No		No se reporta
102-30 Eficacia de los procesos de gestión del riesgo	No		No se reporta
102-31 Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales	No		No se reporta
102-32 Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	SI	12 y 13	
102-33 Comunicación de preocupación críticas	SI	72	
102-34 Naturaleza y número total de preocupaciones críticas	SI	72	
102-35 Políticas de remuneración	SI	47;72	
102-36 Proceso para determinar la remuneración	SI	47;72	
102-37 Involucración de los grupos de interés en la remuneración	SI	47;72	
102-38 Ratio de compensación total anual	NO		No se reporta
102-39 Ratio del incremento porcentual de la compensación total anual	NO		No se reporta
<b>Participación de los grupos de interés</b>			
102-40 Lista de grupos de interés	SI	10	
102-41 Acuerdos de negociación colectiva	SI	34 y 35	
102-42 Identificación y selección grupos de interés	SI	10	
102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés	SI	10	
102-44 Temas y preocupaciones clave mencionados	SI	memoria	
<b>Prácticas para la elaboración de informes</b>			
102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	SI	12	
102-46 Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema	SI	22-24	
102-47 Lista de temas materiales	SI	23	
102-48 Reexpresión de la información	NO		No aplica
102-49 Cambios en la elaboración de informes	NO		No aplica
102-50 Período objeto del informe	SI	11	
102-51 Fecha del último informe	SI	11	
102-52 Ciclo de elaboración de informes	SI	11	
102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe	SI	17	
102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI	SI	19 y 20	
102-55 Índice de contenidos GRI	SI	101	
102-56 Verificación externa	SI	107	
<b>GRI 103: Enfoque de gestión</b>			
103-1 Explicación del tema material y su cobertura	SI	10 y 21	
103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	SI	memoria	
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	SI	memoria	
<b>GRI 201: Desempeño económico</b>			
201-1 Valor económico directo generado y distribuido	SI	67,68 y 70	

GRI STANDARDS	APLICABLE	PÁGINA MEMORIA	Observaciones
201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	SI	95	
201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	NO		No aplica
201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	SI	70	
<b>GRI 202: Presencia en el mercado</b>			
202-1 Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	SI	47 - 51	
202-2 Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	NO		La empresa opera únicamente en España
<b>GRI 203: Impactos económicos indirectos</b>			
203-1 Inversiones en infraestructura y servicios apoyados	NO		No aplica
203-2 Impactos económicos indirectos significativos	NO		No aplica
<b>GRI 204: Prácticas de compras</b>			
204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	SI	67 y 68	
<b>GRI 205: Lucha contra la corrupción</b>			
205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	SI	76	
205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	SI	76	
205-3 Casos confirmados de corrupción y medidas tomadas	SI	76	
<b>GRI 206: Prácticas anticompetitivas</b>			
206-1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	SI	75 y 76	
<b>GRI 301: Materiales</b>			
301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	SI	91 - 93	
301-2 Insumos reciclados	NO		No se reporta
301-3 Productos reutilizados y materiales de envasado	SI	92	
<b>GRI 302: Energía</b>			
302-1 Consumo energético dentro de la organización	SI	86 a 88	
302-2 Consumo energético fuera de la organización	No		No se reporta
302-3 Intensidad energética	SI	88	
302-4 Reducción del consumo energético	NO		No se reporta
302-5 Reducciones de los requisitos energéticos de los productos y servicios	No		No se reporta
<b>GRI 303: Agua</b>			
303-1 Extracción de agua por fuente	SI	93 y 94	
303-2 Fuentes de aguas significativamente afectadas por la extracción de agua	SI	84	
303-3 Agua reciclada y reutilizada	SI	84	
303-4 Vertido de agua según destino	SI	84	
303-5 Consumo de agua	SI	84	
<b>GRI 304: Biodiversidad</b>			

GRI STANDARDS	APLICABLE	PÁGINA MEMORIA	Observaciones
304-1 Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	SI	82	
304-2 Impactos significativos de actividades, productos y los servicios en la biodiversidad	No		No se reporta
304-3 Hábitats protegidos o restaurados	No		No se reporta
304-4 Especies incluidas en la Lista Roja de la UICN y listas de naciones de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por la operación	No		No se reporta
<b>GRI 305: Emisiones</b>			
305-1 Emisiones directas de GEI (Alcance 1)	SI	88	
305-2 Emisiones indirectas de GEI (Alcance 2)	SI	88	
305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (Alcance 3)	NO		Todas las emisiones se han contemplado en el punto 305-1 y 305-2
305-4 Intensidad de las emisiones de GEI	SI	88	
305-5 Reducción de las emisiones de GEI	No		No se reporta
305-6 Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO)	No		No se reporta
305-7 Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx), y otras emisiones significativas atmosférica	No		No se reporta
<b>GRI 306: Vertidos y residuos</b>			
306-1 Vertido de aguas en función de su calidad y destino	SI	84	
306-2 Residuos por tipo y método de eliminación	SI	83 y 90	
306-3 Derrames significativos	NO		No se considera significativo
306-4 Transporte de residuos peligrosos	NO		No aplica
306-5 Cuerpos de agua afectados por vertidos de agua y/o ecorrientías	SI	84	
<b>GRI 307: Cumplimiento medioambiental</b>			
307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	SI	81	
<b>GRI 308: Evaluación ambiental de los proveedores</b>			
308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	SI	65	
308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas adoptadas	NO		No se reporta
<b>GRI 401: Empleo</b>			
401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	No		No se reporta
401-2 Beneficios para empleados a tiempo completo que no son otorgados a empleados a tiempo parcial o temporales	Si	57 y 58	
401-3 Permiso de paternidad	Si	58	
<b>GRI 402: Relaciones trabajador/a-empresa</b>			

GRI STANDARDS	APLICABLE	PÁGINA MEMORIA	Observaciones
402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	No		No se reporta
<b>GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo</b>			
403-1 Representación de los trabajadores/as en comités formales trabajador/a-empresa de salud y seguridad	SI	35	
403-2 Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	SI	43 – 44	
403-3 Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad	NO		No se reporta
403-4 Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos	NO		No se reporta
<b>GRI 404: Formación y enseñanza</b>			
404-1 Media de horas de formación al año por empleado/a	SI	36, 37	
404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados/as y programas de ayuda a la transición	NO		No se reporta
404-3 Porcentaje de empleados/as que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	SI	62	
<b>GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades</b>			
405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados/as	SI	53	
405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	SI	52	
<b>GRI 406: No discriminación</b>			
406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	SI	40	
<b>GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva</b>			
407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	NO		No se reporta
<b>GRI 408: Trabajo infantil</b>			
408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	NO	47	La empresa opera únicamente en España
<b>GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio</b>			
409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	NO	66	La empresa opera únicamente en España
<b>GRI 410: Prácticas en materia de seguridad</b>			
410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	NO		La empresa no dispone de personal de seguridad
<b>GRI 411: Derechos de los pueblos indígenas</b>			

GRI STANDARDS	APLICABLE	PÁGINA MEMORIA	Observaciones
411-1 Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	NO		La empresa opera únicamente en España
<b>GRI 412: Evaluación derechos humanos</b>			
412-1 Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos	NO		No aplica
412-2 Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	NO		No se reporta
412-3 Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos	NO		No aplica
<b>GRI 413: Comunidades locales</b>			
413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	SI	79	
413-2 Operaciones con impactos negativos (significativos y potenciales) en las comunidades locales	NO		No se reporta
<b>GRI 414: Evaluación social de los proveedores</b>			
414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	SI	65	
414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas adoptadas	NO		No se reporta
<b>GRI 415: Política pública</b>			
415-1 Contribuciones a partidos y/o representantes políticos	NO		No se realizan contribuciones a partidos políticos.
<b>GRI 416: Salud y seguridad de los clientes</b>			
416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	NO		No se reporta
416-2 Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios	NO		No se reporta
<b>GRI 417: Marketing y etiquetado</b>			
417-1 Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	NO		La empresa no produce ni vende productos envasados
417-2 Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	NO		La empresa no produce ni vende productos envasados
417-3 Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	NO		No aplica
<b>GRI 418-1: Privacidad del cliente</b>			
418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	SI	31	
<b>GRI 419-1: Cumplimiento socioeconómico</b>			
419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	SI	71	

## ANEXO. VERIFICACIÓN DE LA MEMORIA



APORTAMOS  
AL PACTO MUNDIAL

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.

