



EI N N F

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA **EINF**
2021

ÍNDICE

1. Introducción

2. Modelo de negocio

2.1 Situación de la entidad

2.1.1 Estructura societaria y accionarial

2.1.2 Órganos de gobierno

2.1.3 Entorno de mercado

2.2 Estrategia de Negocio

3. Información sobre cuestiones medioambientales

3.1 Gestión medioambiental

3.2 Contaminación

3.3 Economía circular, prevención y gestión de residuos

3.4 Uso sostenible de los recursos

3.5 Cambio Climático

3.6 Protección de la biodiversidad

4. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

4.1 Recursos Humanos

4.2 Plantilla y contratos de trabajo

4.3 Remuneraciones

4.4 Integración y accesibilidad de los empleados con discapacidad

4.5 Organización del trabajo

4.6 Seguridad y Salud Laboral

4.7 Relaciones Sociales

4.8 Formación de los trabajadores

4.9 Respeto a la diversidad e igualdad de oportunidades

5. Ética, Lucha contra la corrupción y Derechos Humanos

6. Sociedad

6.1 Cliente

6.2 Sostenibilidad en la cadena de proveedores

6.3 Otros compromisos con la sociedad y el desarrollo sostenible

Anexo 1. Tabla de referencia a los requisitos de la Ley 11/2018

01

INTRODUCCIÓN

El presente estado de información no financiera (EINF), que forma parte del informe de gestión consolidado del ejercicio 2021 del Grupo REMICA, se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de información no financiera y diversidad por la que se modifican 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 (procedente del Real Decreto-ley 18/2017 de 24 de noviembre). En la elaboración del EINF, se ha tomado como referencia los estándares del Global Reporting Initiative (Estándares GRI), los cuales se relacionan en el Anexo I del presente EINF.

En este contexto, a través del EINF, REMICA tiene el objetivo de informar sobre cuestiones medioambientales, sociales y relativas al personal, sobre el respeto de los Derechos Humanos, la lucha contra la corrupción y el soborno y sobre aspectos de la sociedad, relevantes para la ejecución de las actividades propias del negocio.

Para diseñar los contenidos de este informe, REMICA ha llevado a cabo un análisis de materialidad que le ha permitido identificar los aspectos más relevantes sobre los que informar a sus grupos de interés, así como para dar respuesta a los requerimientos de información no financiera en base a la regulación vigente.

El EINF posee carácter anual y hace referencia a datos consolidados procedentes de las empresas del Grupo REMICA para el ejercicio terminado al 31 de diciembre de 2021. A los efectos de la obligación establecida en el artículo 35.6 del Código de Comercio, y a los efectos derivados del requisito de comparabilidad, en el presente estado de información no financiera, se expresan tanto los datos del ejercicio actual como los correspondientes al ejercicio cerrado el 31 de diciembre de 2020.

A no ser que se especifique lo contrario, la información o datos descritos se refieren a la sociedad REMICA SA (en adelante Remica), sociedad matriz del Grupo REMICA. En general, no se incluye información de empresas dependientes que conforman el Grupo por la poca representatividad de su actividad respecto de

Remica SA.

Las políticas corporativas, procesos y modelos de gestión atribuibles a Remica SA también son aplicables a las demás sociedades que conforman el Grupo.





MODELOS DE NEGOCIO

2.1 SITUACIÓN DE LA ENTIDAD

2.1.1 Estructura societaria y accionarial

El Grupo REMICA (en adelante, el Grupo) nació en Madrid en 1984 de la mano de su actual sociedad matriz, Remica SA, sociedad inscrita en el Registro Mercantil de Madrid en el tomo 183, folio 51, hoja 62007-1, inscripción 1ª. Su domicilio social y sede corporativa se encuentra en Madrid, calle Gamonal número 25. Sus Cuentas Anuales se encuentran depositadas en el Registro Mercantil de Madrid.

La estructura accionarial del Grupo es la siguiente al cierre del ejercicio 2021:

D. José Porras Aguilera	53,08%
Otros	39,94%
Autocartera	6,98%

El objeto social principal de su sociedad matriz Remica SA es la realización de proyectos de ingeniería, montaje y mantenimiento de instalaciones de, calefacción, climatización, agua caliente sanitaria, gas, fontanería, ventilación, electricidad, telecomunicaciones y protección contra incendios, así como la venta de energía y la prestación de servicios de gestión energética integral de las instalaciones centrales de calefacción, climatización y agua caliente sanitaria, y los tratamientos bacteriológicos en dichas instalaciones.

También son objeto de Remica la venta de todo tipo de combustibles y carburantes, ya sean líquidos o gaseosos, tanto para usos particulares, institucionales, empresariales o industriales, la prestación de servicios de limpieza, seguridad y jardinería y la prestación de servicios de desratización y desinfección de edificios.

El Grupo Remica es un grupo de empresas multicultural con vocación de servicio, enfocada en el desarrollo social, la sostenibilidad económica, la mejora en la calidad de vida y el bienestar en las edificaciones. Aporta para ello conocimiento, experiencia, innovación y creatividad y muestra un sincero compromiso con los objetivos referidos a la sostenibilidad económica, social y medio ambiental.

El área geográfica de su negocio es España.

El Grupo está compuesto por su sociedad dominante REMICA SA y por las sociedades dependientes Manchega de Instalaciones y Proyectos SA, Dipogas SL y Técnicas del Fuel SL.

Remica Servicios Energéticos SA fue absorbida en octubre de 2021 por Remica SA.

Remica Comercializadora SA cesó, a su vez, su actividad de venta de gas en diciembre de 2021.

Las líneas de actuación del Grupo se resumen básicamente en:

- Mantenimiento de sistemas de producción de frío/calor en edificios.
- Instalación de sistemas de producción de frío/calor en edificios.
- Gestión energética.
- Inspecciones de instalaciones reguladas por normativa (RITE).
- Resolución de patologías en instalaciones.
- Auditoría energética.
- Ingeniería propia o asesoramiento a ingenierías, arquitecturas, promotores inmobiliarios, etc.
- Consultoría y asesoramiento en instalaciones y energía, así como en la calidad ambiental y del aire.
- Legalización, certificados e inspecciones.
- Implantación de medidas de ahorro energético.

Los productos o servicios comercializados son vendidos en su mayoría a la siguiente tipología de clientes:



En el sector residencial, los clientes son Comunidades de propietarios y los propietarios de las viviendas que las componen, si además se prestan servicios de gestión energética.



En el sector terciario, industrial o dotacional, los clientes pertenecen al sector hotelero, centros comerciales, instituciones religiosas, polideportivos, etc.



En el sector de la construcción, se realiza la instalación de sistemas de producción de frío/calor, obra nueva, incorporando energías renovables, y gestionando a posteriori, una vez finalizado el edificio, el mantenimiento y/o gestión energética de las instalaciones de producción y distribución de frío/calor.

A 31 de diciembre de 2021 el Grupo cuenta con 469 empleados.

Los principales productos de su sociedad matriz son Ecoenergía, Hybrid Plus (Aerotermia + Fotovoltaica), Envoltente, Individualización de Consumos, Energías renovables, Reformas, Inspecciones, Auditorías, Proyectos y Domótica.

Los principales servicios de su sociedad matriz son Mantenimiento (preventivo, correctivo y conductivo), gestión energética (GIS y GICA), servicio de lectura y contabilización de consumos.

El resultado obtenido por el Grupo consolidado ha ascendido en el ejercicio 2021 a 4.282 miles de € (2020: 928 miles de €). El impuesto sobre sociedades del ejercicio 2021 asciende a 3.189 miles de € (2020: 270 miles de €).

El total de subvenciones públicas recibidas en el ejercicio asciende a 0 € (2020: 0 €).

2.1.2 Órganos de Gobierno

Los órganos de gobierno son los siguientes:

Consejo de Administración

El Consejo de Administración se halla investido de las más amplias facultades para todo lo referente a la administración, representación y gestión de Remica, así como para la administración y disposición de su patrimonio, correspondiéndole todas las facultades no atribuidas por la Ley o por sus Estatutos a la Junta General de Accionistas.

El Consejo de Administración está compuesto por:

D. José Porras Aguilera (Presidente).
D. José Carlos Braojos Cogolludo.
D. Antonio Ocaña Martínez.
D^a. Mercedes Martínez Fernández.

Como secretaria del Consejo de Administración, no consejera, actúa D^a. Clementina Barreda Díez de Baldeón.

Comité de Dirección

El Comité de Dirección es el órgano superior de dirección y sus funciones son la de potenciación y coordinación de estrategias empresariales, así como la discusión de temas estructurales, organizativos y de gestión general.

Comités especiales

Adicionalmente existen otros comités transversales para orquestar aspectos de especial relevancia para Remica como son:

- Comité de Auditoría Código Ético.
- Comité de Igualdad.

2.1.3 Entorno de mercado

El mercado se encuentra fuertemente impactado por la crisis energética y el precio alcista de los combustibles fósiles, agravada como consecuencia de la invasión de Rusia en Ucrania.

El crecimiento de los precios del gas y del petróleo está afectando a los costes de producción y de transporte de las empresas generando rondas de inflación sobre muchos productos. Todo parece indicar que con este escenario inflacionista el BCE podría subir los tipos de interés lo que podría afectar negativamente al consumo de los hogares y a la inversión de las empresas.

Remica ha planteado a las autoridades competentes la posibilidad de ampliar el acceso, a las instalaciones centralizadas de comunidades de vecinos, a la tarifa de último recurso, acceso que se encuentra restringido a usuarios con calderas individuales con límite de consumo anual.

La pandemia del Covid-19, a su vez, ha supuesto que la UE haya aprobado una respuesta fiscal sin precedentes a la crisis. Entre las medidas a ejecutar destaca como núcleo central e innovador el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (MRR), dentro del Programa Next Generation EU (Fondo de Recuperación), que asigna a España 140.000 Mill. € en transferencias directas no reembolsables y en préstamos, en el que el 40% de este presupuesto se encuentra comprometido en financiar la transición ecológica, entre cuyos pilares se encuentra la eficiencia energética. En rehabilitación energética de edificios, por ejemplo, estarían asignados 2.839 Mill. €.

Este contexto supone una gran oportunidad para el sector al que pertenece el Grupo, pero también un reto: el de llevar de manera adecuada la gestión para los clientes del Grupo de los fondos europeos y así minimizar el impacto en las inversiones que tienen que realizar para la reducción de consumo de combustibles fósiles.

2.2 ESTRATEGIA DE NEGOCIO

Para hacer frente a los cambios que el entorno de mercado en el que opera Remica ha experimentado, se ha puesto en marcha el Plan Estratégico 2022-2024 que pretende hacer frente al principal reto del Grupo: ayudar a los clientes a ser mucho menos dependientes de los combustibles fósiles, haciendo que sus instalaciones sean más eficientes tanto en consumo como en su demanda energética.

Para ello se persigue implantar diferentes medidas de ahorro energético (búsqueda de menor consumo tradicional de gasóleo y de gas natural) como son la individualización de las instalaciones, la hibridación de las mismas con autoconsumo, la gestión energética integral y las envolventes de fachadas.

Remica tiene como misión proporcionar a sus clientes el máximo confort, con ahorros económicos y energéticos, garantizando la máxima seguridad física y lógica de las instalaciones.

Remica, a su vez, tiene como visión la de contribuir al desarrollo sostenible de la sociedad, disminuyendo el consumo de energía mediante la optimización de las instalaciones en la edificación.

Algunos ejemplos de productos que se ofrecen de alto valor añadido en términos de sostenibilidad, que van en línea con su misión y visión, son:

- **Paneles solares fotovoltaicos:** generación de energía eléctrica a partir de energía solar.
- **Paneles solares térmicos:** generación de energía térmica (calentamiento de agua) a partir de la energía solar.
- **Aeroterminia:** generación de agua fría o caliente a partir de la energía del aire.
- **Remihome:** domótica aplicada al hogar para gestionar de forma eficiente el uso de energía, al favorecer el ahorro de agua, electricidad y otros combustibles.



Los valores del Grupo son:



Orientación al cliente: Remica centra su esfuerzo en conocer y satisfacer a sus clientes, aportando soluciones competitivas y de calidad, trabajando día a día por adoptar un servicio excelente y una respuesta inmediata y eficaz.



Compromiso: se elaboran planes, se fijan objetivos y se toman decisiones trabajando con un decálogo ético y profesional que lleva al cumplimiento de los compromisos del Grupo con sus clientes, así como con los diversos grupos de interés con los que interactúa.



Integridad: se actúa con honestidad y se cuida el bienestar de las personas y el entorno en el que se trabaja, cumpliendo con los compromisos adquiridos.



Transparencia: se trabaja bajo la máxima de que todas las actuaciones puedan ser contrastadas y se muestren de forma clara y veraz. Se entiende la información como un activo del Grupo que se comparte para generar valor.



Rigor: se responde a las necesidades de los clientes bajo los parámetros de profesionalidad, firmeza y precisión en las actuaciones.



Afán de superación: se alcanzan retos teniendo en cuenta el impacto global de las decisiones adoptadas. La clave de la competitividad y la evolución del Grupo reside en la capacidad de generar ideas y de llevarlas a la práctica, en un entorno de colaboración y aprendizaje continuo.

Los principios generales de Remica son:

- Conseguir la plena satisfacción del cliente, suministrándole productos y servicios de calidad en el plazo fijado.
- Conseguir ahorros económicos y energéticos garantizados, con el fin de cumplir con el propósito de la organización de ser líder en eficiencia energética, contribuyendo al desarrollo sostenible de la sociedad y disminuyendo el consumo de energía mediante la optimización de las instalaciones de los clientes, asegurando en todo momento que estas actividades se realizan bajo criterios de prevención de la contaminación, de protección del medio ambiente y de mejora continua del desempeño energético.
- Apoyar la adquisición de productos y servicios energéticamente eficientes y el diseño para mejorar el desempeño energético.
- Cumplir los requisitos legales y reglamentarios aplicables y otros requisitos que la organización suscriba relacionados con el uso y consumo de la energía, con la eficiencia energética y el medio ambiente.

- Establecer objetivos/metapas de calidad, medio ambiente y energéticos, revisando su cumplimiento, con el fin de prevenir los posibles efectos negativos de las actividades en el entorno, siempre bajo el compromiso de la mejora continua, asegurando la disponibilidad de la información y los recursos necesarios para conseguir dichos objetivos/metapas.
- Conseguir la máxima motivación y colaboración en materia de calidad, medio ambiente y gestión energética de todos los integrantes del Grupo, siendo vital que todo el personal colabore en la detección de posibles problemas para corregirlos con antelación a su aparición, así como en la consecución de los objetivos marcados.

Remica establece los elementos clave (factores de éxito), los objetivos estratégicos y su despliegue en objetivos anuales (planes, proyectos, procesos) y realiza un seguimiento periódico.

Entre los aspectos diferenciales de Remica destacan:

- Soluciones a medida adaptadas a las necesidades específicas de cada cliente.
- Transformar y mejorar las instalaciones térmicas de los edificios a través de las energías renovables (Hybrid Plus).
- Ahorros energéticos certificados.
- Asistencia técnica 24 H.
- Monitorización de las instalaciones de los clientes en tiempo real, para optimizar procesos y evitar ineficiencias.
- Atención personalizada mediante un centro de atención telefónica (Contact Center) con administrativos cualificados, en lugar de servicios automatizados de atención telefónica.
- Utilización de materiales de primera calidad.
- I+D+i orientado a satisfacer las necesidades específicas de los clientes.
- Estandarización de procesos mediante más de 2.100 kits de montaje reduciendo tiempos de instalación y costes, y eludiendo errores.
- Puesta a disposición del cliente de líneas de financiación.
- Gestión de subvenciones en los proyectos en los que interviene.



Los pilares del Plan Estratégico son:



■ Innovación sostenible como motor de crecimiento y de diferenciación

El Grupo apuesta por la innovación como elemento fundamental de su estrategia. Su compromiso con la eficiencia energética ha implicado el desarrollo de soluciones a medida y el aseguramiento de ahorros energéticos para sus clientes. Esto supone una clara diferenciación y mejora del posicionamiento competitivo de Remica en su sector.

Todos los procesos de innovación y producción forman parte del compromiso que Remica mantiene con la conservación del medio ambiente y la satisfacción del cliente.

Un ejemplo de ello son los trabajos realizados en las instalaciones gestionadas por Remica encaminados a la reducción de las mermas por distribución de la energía, así como la mejora del rendimiento estacional anual de los equipos de producción de la energía y los trabajos destinados al incremento de la aportación de energía de las instalaciones solares al conjunto de la central de producción térmica.

Otros ejemplos son la telegestión de instalaciones, monitorizando las instalaciones de los clientes en tiempo real, para optimizar procesos, eludir desplazamientos y evitar ineficiencias; la inversión en software y tecnología propia (I+D+i) y la digitalización de los procesos del Grupo, orientados a satisfacer las necesidades específicas de los clientes.



■ Apuesta por la calidad y la excelencia

En un escenario fuertemente competitivo, dinámico y en continua evolución es necesario adaptarse y reinventarse.

Es por ello que, desde los inicios se ha apostado decididamente por la calidad, la excelencia, la integridad, el compromiso y la innovación.

El modelo de gestión de calidad permite medir y potenciar el nivel de excelencia constituyendo una herramienta de gestión que aporta valor añadido a Remica, a los clientes, consumidores y a la sociedad en general.

Con el objetivo de mejora continua y el aprendizaje a lo largo de toda la organización, la gestión del Grupo implica:

Identificar la situación actual y las tendencias del mercado y de los grupos de interés (accionistas, clientes, empleados, colaboradores y entorno social).

Desarrollar y adaptar la estrategia del Grupo, con clara orientación al cliente y al resto de grupos de interés.

Adecuar la organización, a nivel de recursos y estructura interna y externa, para cumplir la estrategia y hacer frente a los retos.

Ejecutar políticas y procesos clave, tanto de negocio como de soporte y estratégicos.

Llevar a cabo alianzas con socios (clientes, proveedores, otros) para maximizar el valor añadido de cara a los grupos de interés.

Identificar, prevenir, mitigar y gestionar los riesgos del Grupo.

Medir, verificar y mejorar los indicadores clave del Grupo.

Los procesos de mejora continua de Remica están soportados y avalados por los diferentes sellos de calidad otorgados por AENOR e IQNET como son la UNE-EN ISO 9001 de Sistemas de Gestión de Calidad, la ISO 14001 de Gestión Ambiental, la ISO 50001 de Gestión Energética y la Certificación AENOR de Marca N de Servicios de Medición y Reparto de Consumos en instalaciones centralizadas de calefacción y agua caliente sanitaria (ACS).

■ Transformación Digital

El Grupo se encuentra en un proceso de transformación digital (Remica Digital) que supondrá un cambio cultural para los empleados y grupos de interés al suponer un salto decisivo en la mejora de la eficacia y eficiencia de la organización, en la transparencia y en la eliminación de procesos administrativos a través de la automatización de la gestión. A su vez, supondrá una mayor orientación a la personalización de los servicios y a la experiencia de cliente y usuario.

La incorporación de herramientas digitales facilitará la correcta segmentación de los clientes, así como disponer de una mayor información de éstos y de mucha más calidad, lo que permitirá anticiparse, adaptarse y proponer medidas de eficiencia energética en base a sus necesidades (biomasa, envolvente térmica, fotovoltaica, individualizaciones, etc.).

El Plan de Transformación digital pretende lograr los siguientes objetivos:

Servicios digitales accesibles, eficientes, seguros y fiables.

La importancia del dato y de su gestión para la construcción de una experiencia cliente innovadora.

Democratizar el acceso a las tecnologías emergentes permitiendo a todo el Grupo sumarse a la revolución tecnológica.

El Plan de Transformación digital se estructura en 4 ejes estratégicos que suponen la incorporación de soluciones tecnológicas y digitales en el tejido industrial en lo que se refiere a Analítica Avanzada, Inteligencia Artificial y Ciberseguridad

Eje 1. Mejora de la experiencia del cliente.

Eje 2. Mejora de la experiencia del usuario. Optimizando el acceso a la información en un único punto, evitando errores que se trasladen al cliente.

Eje 3. Información única y de calidad. Mayor explotación de los datos. Tener datos de calidad permite, no sólo obtener una mayor productividad, sino además ser eficaz y poder ser proactivo ante el cliente.

Eje 4. Ciberseguridad y LOPD. Disminuir la gestión del riesgo y anticiparse a las necesidades del cliente interno y externo.

La incorporación de herramientas digitales (digitalización y automatización de procesos, inteligencia artificial, calidad del dato, información de calidad, ciberseguridad) permitirá analizar la información de los clientes y de sus consumos de energía, contribuyendo de esta forma a la reducción de emisiones de CO2 y la mejora del impacto medioambiental. Por tanto, a más información, mayor ahorro.

■ Apuesta por las personas



Invertir en las personas del Grupo es afianzar su porvenir y, por ello, se realizan acciones dirigidas a gestionar el talento fomentando el crecimiento personal, la creatividad, el trabajo en equipo, el afán de superación, el rigor, la formación, la conciliación y la igualdad de oportunidades.

Conscientes del valor diferencial que supone contar con un equipo de personas capacitadas y comprometidas, se trabaja de manera continua en el desarrollo de políticas para la creación de un entorno motivador que permita gestionar el talento de todas y cada una de las personas de Remica.

Aunque el futuro se presenta complejo, la buena actuación durante los últimos años sitúa a Remica en una posición favorable para afrontarlo. Y para ello se ha desarrollado la gestión como la manera de crear valor también para las personas que viven en el entorno en el que operan, es decir: los clientes, los socios, los proveedores, los empleados, los consumidores, los entornos en los que se trabaja y otras empresas colaboradoras.

La estrategia de futuro del Grupo, por tanto, está focalizada en los Retos a los que se enfrenta:

Ser líderes en eficiencia energética de España.
Diferenciación en productos y servicios innovadores.
Profesionales desarrollados.



Aplicación y desarrollo de las Políticas corporativas

El proceso de desarrollo de la estrategia es utilizado para que el equipo directivo contribuya a la ejecución de la visión del Grupo, aplique las políticas corporativas y traduzca la información existente sobre cada uno de los grupos de interés en necesidades y expectativas claras.

Entre sus principales políticas destacan:

Política integrada de Calidad, Medio Ambiente y Gestión Energética que implica, entre otros aspectos, una evaluación del desempeño medioambiental y la fijación de especificaciones ambientales en materia de compras.

Política de Responsabilidad Social Corporativa.

Plan de igualdad.

Política de selección y promoción interna.

Las empresas del Grupo están en comunicación continua y directa con los accionistas, a través de la Dirección General y el Consejo de Administración, en relación con sus expectativas, requisitos y necesidades, que se concretan anualmente en objetivos de crecimiento, rentabilidad y participación de mercado, tanto a corto como a medio y largo plazo.

Gestión de riesgos

El Grupo está en el proceso de establecer sistemas formales de gestión de riesgos que tienen por objeto asegurar que los riesgos que pudieran afectar a las estrategias y objetivos sean identificados, evaluados y gestionados de forma adecuada, con la finalidad de facilitar el cumplimiento de las estrategias y objetivos de Remica. Estos sistemas serán de aplicación para todas las empresas que pertenecen al Grupo y su correcta aplicación requiere la implicación de todo el personal de la organización.

Las líneas de defensa para la gestión de riesgos, ya sea con sistemas formales de gestión o no, son la identificación de riesgos y el desarrollo de un plan de acción preventivo, correctivo o predictivo, y la supervisión por parte del equipo directivo.

Remica realiza un análisis de los riesgos a los que se encuentra expuestos. El análisis de cada uno de los riesgos se realiza sobre la base de los siguientes criterios de evaluación:

- Categorización del riesgo.
- Potencial impacto considerando la materialización de la amenaza.
- Probabilidad de la ocurrencia de la amenaza.
- Necesidad de medidas de protección en base a las que actualmente están implantadas y revisadas.

Los principales riesgos a los que está expuesta Remica son los riesgos de commodity, los riesgos de crédito de las contrapartes más críticas, los riesgos derivados de fallos tecnológicos y los riesgos regulatorios.

Respecto a la gestión del riesgo commodity, Remica tiene establecidas instrucciones claras al equipo directivo de ajustar los contratos de venta con las compras de materias primas al objeto de hacer fijos-fijos o variables-variables sobre el mismo tipo de indexación.

Adicionalmente, se trata siempre de controlar que los plazos de revisiones de precios de los contratos de venta también cuadren en plazo con los contratos de compra.

Respecto a la gestión del riesgo de crédito, Remica tiene establecidos protocolos para tener controlado el riesgo, estableciendo límites de posiciones no cubiertas en función del scoring crediticio suministrado por empresas especializadas. El aseguramiento en primera instancia se realiza mediante seguros de crédito y en caso de no cobertura, con anticipos de cobros o sistemas de cobro garantizado como el confirming. Las posiciones de mayor riesgo se revisan mensualmente.

Respecto al riesgo derivado en fallos tecnológicos, Remica tiene establecidas redundancias tecnológicas en procesos de comunicación y de procesamiento de datos.

Respecto al riesgo regulatorio, Remica realiza seguimientos periódicos sobre la regulación.

Asimismo, el Grupo tiene especial concienciación en la identificación y evaluación del impacto ambiental de las actividades y procesos que se llevan a cabo.

Desempeño económico: Facturación e inversiones

Remica ha alcanzado las siguientes cifras en términos de facturación e inversión en relación con productos/servicios y activos sostenibles:

	2021	2022 P
% Facturación proveniente de dptos sostenibles	17,59%	42,94%
% Inversiones I+D+i vinculados a activos sostenibles	100%	100%

*Productos/Activos sostenibles: EcoEnergía y Gestión energética. Hybrid Plus en 2022

** El 100% de la inversión de I+D+i está vinculada a activos sostenibles

03

CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

3.1 GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL

El Grupo dispone de una **Política integrada de Calidad, Medio Ambiente y Gestión Energética** que proporciona un marco global para el establecimiento de objetivos en materia de gestión integrada de Calidad, el Medio Ambiente y la Energía. Se encuentra a disposición de todas las partes interesadas (proveedores, clientes, accionistas e instituciones).

Los principios generales en los que se sustenta son:

- Conseguir la plena satisfacción del cliente proveyéndole de productos y servicios de calidad en el plazo fijado.
- Conseguir ahorros económicos y energéticos garantizados, con el fin de cumplir con el propósito de Remica de ser líder en eficiencia energética, contribuyendo al desarrollo sostenible de la sociedad y disminuyendo el consumo de energía mediante la optimización de las instalaciones de los clientes, asegurando asimismo en todo momento que estas actividades se realizan bajo criterios de prevención de la contaminación, de protección del medio ambiente y de mejora continua del desempeño energético.

- Apoyar la adquisición de productos y servicios energéticamente eficientes y el diseño para mejorar el desempeño energético
- Cumplir con la normativa en vigor relacionada con el uso y consumo de energía, la eficiencia energética y el Medio Ambiente.
- Establecer objetivos de Calidad, Medio Ambiente y Energéticos, revisando su cumplimiento, con el fin de prevenir los posibles impactos negativos de las actividades, asegurando la disponibilidad de la información y de los recursos necesarios para alcanzarlos.
- Conseguir la máxima motivación y colaboración en materia de Calidad, Medioambiente y Gestión Energética de todos los integrantes del Grupo con el fin de prevenir problemas y conseguir los objetivos fijados.

Para alcanzar los objetivos fijados Remica ha implementado un Sistema de Gestión de la Calidad, Medioambiental y Gestión Energética basado en los requerimientos de las normas UNE-EN-ISO 9001, UNE-EN-ISO 14001 y UNE-EN-ISO 50001 cuya eficacia es continuamente mejorada.

La implantación del Sistema de Gestión Medioambiental bajo los requisitos de las normas UNE-EN-ISO 14001 exonera a Remica de disponer de un seguro de responsabilidad ambiental.



Remica realiza evaluaciones de riesgos ambientales distinguiéndose las siguientes situaciones, aspectos medioambientales e impactos con riesgo computado alto:

SITUACIÓN	ASPECTO MEDIOAMBIENTAL	IMPACTO MEDIOAMBIENTAL
Fugas y derrames de sustancias peligrosas como pinturas o disolventes por rotura de envases, derrames o descuidos.	Vertidos Residuos Suelo contaminado	Las sustancias peligrosas se encuentran en bandejas de contención para evitar derrames que contaminen el suelo. Los vertidos podrían alcanzar zonas de alcantarillado con la consiguiente contaminación de aguas. El uso de absorbentes para evitar su avance generaría residuos peligrosos que gestionaría un gestor autorizado.
Fugas y derrames de residuos peligrosos por rotura de envases, descuidos o derrames al trasvasar las sustancias reutilizables de los residuos.	Vertidos Residuos Suelo contaminado	Los residuos se almacenan en un cuarto de residuos especial en el que estos residuos no se encuentran en contacto directo con el suelo. En caso de derrames el impacto sobre el suelo es mínimo ya que éste se encuentra hormigonado. En el caso de un vertido grande podrían contaminarse las aguas residuales al alcanzarse el alcantarillado. El uso de absorbentes para evitar su avance generaría residuos peligrosos que gestionaría un gestor autorizado.
Incendio ocasionado por colillas mal apagadas, pese a la prohibición de fumar en todo el recinto, o chispas provocadas por cortocircuitos eléctricos.	Emisiones Vertidos Residuos Suelo contaminado	Las emisiones derivadas del incendio generarían contaminación atmosférica. En la extinción del incendio se generarían vertidos que podrían alcanzar el alcantarillado y contaminar las aguas e incluso, a pesar del pavimentado, los suelos. Extinguido el incendio habría que gestionar adecuadamente los residuos generados por la incineración, a través de un gestor de residuos autorizado.
Emisiones accidentales no controladas derivado de mantenimiento de instalaciones inadecuado produciéndose desajustes en el sistema y posibles emisiones a la atmósfera a través de las calderas o de los aparatos de aire acondicionado.	Emisiones	Al tratarse de focos secundarios no industriales, el impacto sobre la atmósfera no sería muy severo. La frecuencia de los mantenimientos es de un mes consecuencia de lo cual el periodo de emisiones no controladas se extendería en ese plazo.

El Grupo contempla un procedimiento de formación que alcanza a todo el personal que realiza alguna actividad que afecte o pueda afectar a la calidad del producto/servicio suministrado por Remica y/o lleve a cabo funciones que puedan causar impactos sobre el Medioambiente y/o estén relacionadas con usos significativos de la energía.

En este sentido, la Dirección de Calidad y Medio Ambiente es la responsable de proporcionar al personal de Remica la formación oportuna en materia de Calidad y Medioambiente a través de seminarios, comunicados internos, etc. Y en materia de Gestión Energética, estas funciones son asumidas por el responsable Energético.

Independientemente de la formación técnica que recibe el personal, la Dirección de Calidad y Medio Ambiente es responsable de organizar acciones de sensibilización para concienciar a todo el personal que realice tareas para la empresa o en nombre de ella, sobre la importancia de cumplir la política y los requisitos del Sistema de Gestión Integrada (SGI) y sobre los beneficios de practicar una correcta gestión ambiental y de calidad y las consecuencias de la falta de seguimiento. Dichas acciones de sensibilización se llevan a cabo a través de reuniones, publicaciones en la intranet interna, etc. Estas acciones son registradas y su efectividad evaluada.

Remica realiza una **evaluación anual de desempeño ambiental** de acuerdo con el sistema de gestión Medioambiental implantado.

Remica cuenta con cuatro profesionales en plantilla especializados en materia de Calidad y Medioambiente que llevan a cabo, entre otras funciones, inspecciones de control medioambiental en las oficinas de Remica respecto a consumo de papel, consumo de agua, consumo de energía, generación de papel, generación de envases de plástico y generación de residuos peligrosos.

A través de la estrategia de [Responsabilidad Social Corporativa](#), que se encuentra centrada en contribuir al desarrollo sostenible de la sociedad y lograr disminuir el consumo de energía mediante la optimización de las instalaciones, generando beneficios para el medioambiente, se contribuye a la consecución de los **Objetivos de Desarrollo Sostenibles** ODS 7 - Energía asequible y no contaminante, ODS 11 - Ciudades y Comunidades Sostenibles, ODS - 12 Producción y Consumos Responsables, ODS 13 - Acción por el clima, adoptados por Naciones Unidas. Téngase en cuenta que la búsqueda de la eficiencia energética y el fomento del uso de energías renovables son el fundamento de las actividades del Grupo.

Remica, a través de sus canales de comunicación y red comercial, muestra a través de su [Decálogo para el Ahorro Energético](#), cómo pequeños cambios en nuestros hábitos de consumo tienen un gran impacto en materia medioambiental.

Alguna de las metas adicionales que persigue la estrategia de Responsabilidad Social Corporativa que presentan clara alineación con los ODS de Naciones Unidas son:

Conciencia social, a través de la colaboración en distintas causas solidarias y la condición de socio de Remica de Cruz Roja Española e Intervida (ODS 1, 2, 3, 5,8, 10 y 16).

Apuesta por las personas, favoreciendo la integración y conciliación laboral y personal y la formación continua del equipo profesional (ODS 4,5 y 8).

Desarrollo e innovación, con la mayor inversión en I+D+i del sector y apuesta por el talento.

3.2 CONTAMINACIÓN

Remica cuenta con normas de actuación aplicables para todos los empleados que intervienen en las obras y mantenimientos, para la correcta gestión de los aspectos medioambientales.

Entre las medidas generales aplicadas para disminuir la contaminación destacan:

Verter los escombros desde alturas lo más bajas posibles.

Tener en funcionamiento la maquinaria el tiempo imprescindible evitando consumos innecesarios y la emisión de ruidos y gases contaminantes.

Adecuar la potencia de las máquinas al trabajo a realizar.

Cumplir los requisitos establecidos en las ordenanzas municipales correspondientes para el control del ruido (cumplimiento horario, etc.).

Evitar la soldadura sobre materiales impregnados con sustancias tóxicas o peligrosas.

Evitar derrames y vertidos combustibles, inflamables, explosivos, irritantes, corrosivos o tóxicos, adoptando las medidas oportunas.

El Procedimiento de control de emisiones de Remica tiene como alcance el control de las emisiones realizadas a la atmósfera por los focos fijos (calderas) sitas en el emplazamiento fijo de Remica en sus instalaciones, así como las emisiones de sus vehículos.

En relación con las calderas, los parámetros fundamentales que se controlan son las emisiones de CO, CO₂ y T^a humos.

En este ámbito, la evolución en el periodo 2020-2021 de indicadores en materia de emisión es:

	2021	2020	Unidad
Emisiones a la atmósfera			
CO	9	9,8	p.p.m.
CO ₂	9	9	%
T ^a humos	60	62,3	Grados centígr.

En relación con los vehículos, en las inspecciones técnicas se controlan las emisiones de contaminantes.

En este ámbito, la evolución en el periodo 2020-2021 de indicadores en materia de emisión es:

	2021	2020
Emisiones vehículos		
Diesel/Gasolina	96	93
Eléctricos	30	30
GLP	7	7
GNC	46	39

Los incrementos vienen derivados del aumento experimentado de la flota de vehículos en 2021.

3.3 ECONOMÍA CIRCULAR, PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS

Entre las diversas acciones contempladas destacan aquellas llevadas a cabo para evitar daños ambientales derivados de 1).- residuos peligrosos y de 2).- residuos sólidos inertes y asimilables a urbanos.

Remica aplica un procedimiento de gestión de residuos peligrosos que regula tanto la gestión interna (recogida selectiva, envasado, etiquetado, almacenamiento y registro) como la gestión externa de los residuos peligrosos generados e identificados por Remica a fin de no poner en peligro ni la salud humana ni el medio ambiente.

Remica se encuentra inscrita en el Registro de pequeños productores de residuos peligrosos de la Consejería de Medio Ambiente, Vivienda y Ordenación del Territorio de la Comunidad de Madrid.

Las actuaciones con respecto a los residuos peligrosos (para el caso de Remica son los derivados de pinturas, disolventes, siliconas, decapantes, aceites, trapos o guantes impregnados en residuos peligrosos) son:

Depositar los restos de estos productos en las zonas de obra habilitadas y nunca en la basura ni a la red de saneamiento.

Finalizadas las operaciones en obra en la que dichos productos son utilizados, éstos son devueltos a Remica (si son aportados por ella) para su posible consideración como reutilizables o bien como residuos.

En caso de derrame accidental, la utilización de absorbente adecuado y depósito en lugar indicado por el Jefe de Obra.

Mantener los botes de residuos peligrosos cerrados el mayor tiempo posible para evitar el escape de compuestos orgánicos volátiles.

Remica aplica también un procedimiento de gestión interna (recogida selectiva, recogida por personal de limpieza, retirada) y externa de residuos sólidos inertes y de residuos asimilables a urbanos conforme a la legislación vigente.

Las actuaciones con respecto a los residuos sólidos inertes y asimilables a urbanos son:

Habilitar zonas de acopio de escombros.

Optimizar los procesos de corte.

Las empresas que gestionen residuos no peligrosos deberán estar inscritas en la Consejería de Medioambiente correspondiente y cumplir con la normativa en vigor.

Los residuos asimilables a urbanos se depositarán en contenedores o se observarán las normas aplicables.

Los residuos de aparatos eléctricos o electrónicos serán entregados al distribuidor/fabricante para su adecuado tratamiento.

Colocar los materiales de construcción de manera que se eviten roturas que los hagan inservibles.

Remica también cuenta con normas de actuación, aplicables para todos los empleados, para la correcta gestión de los aspectos medioambientales en las oficinas.

En relación con la gestión de residuos en las oficinas, quedan establecidas las siguientes directrices:

Aplicar el código de conducta de reducir, reutilizar y reciclar. Reutilizar en la medida de lo posible envases del tipo: botellas de agua, vasos, etc.

Separar los residuos de envases y depositar en los contenedores habilitados al efecto.

Separar y depositar los residuos peligrosos (pilas, fluorescentes, etc.) en los contenedores habilitados.

Depositar el papel que ya no pueda ser utilizado como borrador en cajas identificadas al efecto.

La generación de residuos peligrosos es escasa. A su vez, la reducción de los residuos industriales inertes ha sido significativa.



3.4 USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS

CONSUMO DE AGUA

La evolución en el periodo 2020-2021 del consumo de agua es:

	2021	2020	Unidad
Consumo de agua			
Agua consumida	5,1	7	m ³ / pers. año

La reducción de consumo de agua ha sido significativa, máxime si se tiene en cuenta que en una parte de 2020 la sede corporativa estuvo cerrada por la pandemia.

Las medidas que se adoptan para reducir el consumo de agua son:

Asegurarse de que los grifos quedan perfectamente cerrados después de su uso, comunicando a mantenimiento cualquier posible fuga.

Cerrar los grifos mientras los mismos no están siendo utilizados.

CONSUMO DE MATERIALES

La evolución en el periodo 2020-2021 del consumo de materiales es:

	2021	2020	Unidad
Consumo de materiales			
Papel	2227,9	2.154,50	Ud/pers. año
Tóners	0,91	1	Tóner impr./ año
Pilas	0,5	0,8496	Ud/equipo año
Aptos eléctric. o electrón. MAN	0,25	0,03	Ud/pers. año
Aerosoles	0,02	0,04	Ud/obra año
Disolventes	0,07	0,08	l/obra año
Pintura	0,04	0,09	kg./obra año
Trapos	0,02	0,02	kg./obra año

El consumo indicado de tóner es “tóner/impresora año”.

Las medidas que se adoptan para reducir el consumo de materiales son:

Reducir el consumo de papel para uso interno, utilizando papel ya usado por una cara como papel borrador.

Escribir, imprimir y fotocopiar por las dos caras, siempre que sea posible.

Utilizar en la medida posible el uso del correo electrónico en las comunicaciones internas.

Aprovechar debidamente el cartucho de tóner.

CONSUMO DE COMBUSTIBLE

El consumo de combustible de Remica derivado de su flota de vehículos en el periodo 2020-2021 ha sido el siguiente:

kWh/año	2021	2020
Consumo combustible coches (no eléctricos)	2.123.990	1.693.908

Este incremento de consumo es debido al aumento en un 21% de la flota de vehículos.

Los indicadores de desempeño energético correspondientes al periodo 2020-2021 son los siguientes:

		2021	2020
Consumo comb. fósiles por Km. recorrido	kWh/Km	0,637	0,65
Consumo comb. fósiles por vehículo	kWh/vehículo	11.871	10.158

La meta establecida es la reducción de consumo vehículos / Km de al menos un 2%.

Remica tiene previsto en 2022 duplicar el número de vehículos eléctricos que son los que menos emisiones de CO₂ realizan.

CONSUMO DE ENERGÍA

El consumo de energía de Remica en su sede corporativa, en el periodo 2020-2021, ha sido el siguiente:

kWh/año	2021	2020
Consumo de gas	370.097	147.140
Consumo de electricidad	219.170	196.637

El consumo de gas interanual ha aumentado en 2021 y se explica distinguiendo dos periodos. En el mes de enero a febrero, se produjo un exceso de consumo como consecuencia del temporal Filomena. Entre los meses de marzo a septiembre de 2021 se produjo un incremento de consumo con respecto al año 2020 al encontrarse la sede cerrada de marzo a junio debido al Covid.



Los indicadores de desempeño energético correspondientes al periodo 2020-2021 son los siguientes:

	2021	2020
Consumo eléctrico por persona	1.073	1.220
Consumo eléctrico por superficie total	57,9	52
Consumo gas por persona	1.813	908
Consumo gas por superficie climatizada	160,7	63,9

La meta establecida es la reducción de consumo de gas de al menos el 70%.

Las medidas que se adoptan para reducir el consumo de energía son:

Implantar el sistema Hybrid Plus en la sede corporativa.

Aprovechar al máximo la luz natural.

Usar la climatización sólo cuando sea necesario, regulando el termostato en función de las necesidades reales, evitando excesos innecesarios de consumo de energía en los equipos de climatización.

Detectores de presencia en despachos/salas/aseos y otras dependencias.

Asegurarse que el ordenador (incluida pantalla) queda apagado al final de la jornada de trabajo, que quede apagado para periodos de inactividad superiores a 1 hora, que el ordenador quede configurado en el modo de "ahorro de energía" y que el salvapantallas quede configurado en modo "pantalla en negro".

3.5 CAMBIO CLIMÁTICO

El Grupo se encuentra fuertemente comprometido con el cambio climático fruto del cual apuesta por mejorar las instalaciones térmicas de los edificios a través de las energías renovables.

En este sentido, su solución para el mercado **HYBRID PLUS** incorpora una instalación de aerotermia como sistema principal para alimentar el sistema de calefacción y de agua caliente sanitaria de un edificio con instalación centralizada. Asimismo, paneles solares fotovoltaicos generan la electricidad para que funcione el sistema. En este caso, las calderas existentes funcionan a modo de reserva.

Esta solución, que disminuye las emisiones de CO₂ es financiable a través de los fondos europeos que priman las instalaciones basadas en energías renovables y a través de los propios ahorros de consumo que se generan.



Remica se encuentra certificada en UNE-EN-ISO 50001 de Gestión Energética consecuencia de lo cual se lleva a cabo un seguimiento mensual de la huella de carbono de su sede y de su flota de vehículos.

La huella de carbono de Remica en el periodo 2020-2021 ha sido la siguiente:

Huella de Carbono (Tn CO₂ /año) TOTAL - 2021		
ALCANCE 1	Instalaciones fijas	67,36
	Desplazamientos vehículos *	599,83
	Refrigeración/climatización	0
TOTAL ALCANCE 1		667,19
ALCANCE 2	Electricidad	73,31
TOTAL ALCANCE 1+2		740,5

* Se excluye el transporte a través de veh. Propulsado por electricidad que se incluye en alcance 2

Huella de Carbono (Tn CO₂ /año) SEDE - 2021		
ALCANCE 1	Instalaciones fijas	67,36
	Refrigeración/climatización	0
ALCANCE 2	Electricidad	54,79
TOTAL ALCANCE 1+2		122,15

2021

ALCANCE 1	667,19
ALCANCE 2	73,31
ALCANCE 1+2	740,5

Huella de Carbono (Tn CO₂ /año) TOTAL - 2020		
ALCANCE 1	Instalaciones fijas	26,78
	Desplazamientos vehículos *	449,66
	Refrigeración/climatización	0
TOTAL ALCANCE 1		476,44
ALCANCE 2	Electricidad	49,16
TOTAL ALCANCE 1+2		525,6

* Se excluye el transporte a través de veh. Propulsado por electricidad que se incluye en alcance 2

Huella de Carbono (Tn CO₂ /año) SEDE - 2020		
ALCANCE 1	Instalaciones fijas	26,78
	Refrigeración/climatización	0
ALCANCE 2	Electricidad	49,16
TOTAL ALCANCE 1+2		75,94

2020

ALCANCE 1	476,44
ALCANCE 2	49,16
ALCANCE 1+2	525,6

Según los resultados obtenidos en la huella de carbono se observa un aumento en las toneladas emitidas de 214,9 Tn. CO₂.

La meta establecida es la reducción de la huella de carbono global de al menos un 15%.

Como [medidas aprobadas para alcanzar la meta](#) se encuentran:

Remica ha realizado un estudio completo para llevar a cabo la sustitución del sistema de climatización del edificio donde radica la sede corporativa, por otro, HYBRID PLUS más eficiente y con menos emisiones de CO₂. La implementación de esta solución híbrida en su edificio principal ha sido ya aprobada lo que supondría un ahorro estimado de emisiones de CO₂ de un 85%.

Remica tiene previsto en 2022 duplicar el número de vehículos eléctricos (en torno a 30 adicionales) que son los que menos emisiones de CO₂ realizan. Sustituirán a vehículos con etiqueta B y C con mayor kilometraje. Esta medida implica la reducción del 5,44% de las emisiones en el total de la flota de vehículos.

Se adopta un modelo de informe mensual de revisión de la huella de carbono.

Remica realiza, a su vez, operaciones de mantenimiento preventivo mensual de sus calderas, equipos Split y del resto de sus instalaciones lo que permite el control de las emisiones.

Asimismo, [Remica aporta a sus clientes soluciones sostenibles que permiten reducir la huella de carbono](#):

Mejora de la envolvente del edificio (fachada ventilada, SATE, cerramientos): se puede reducir el consumo energético hasta un 50% (un 80% si además se instala el sistema Hybrid). Se mejora la estética y se incrementa el valor patrimonial del inmueble.

Individualización del consumo de calefacción: cada vecino paga según su consumo individual.

Iluminación eficiente: instalación de tecnología LED, sistemas de detección de presencia, etc. en el interior y en el exterior del edificio.

Producción de energía eléctrica para autoconsumo: Instalación solar fotovoltaica para reducir la factura eléctrica.

Puntos de recarga de vehículos eléctricos para adaptar el edificio a la movilidad sostenible.

Gestión Energética: control y optimización de consumos energéticos.

Por otro lado, se ha aprobado la instalación de barreras eléctricas para la recepción de pulsos en contadores de gas según protocolo NAMUR con el fin de reducir las visitas por parte de los técnicos a las instalaciones.

Asimismo, Remica certifica a clientes de gestión energética, a través de la firma SGS TECNOS, bajo el método IPMVP EVO, el ahorro energético obtenido por sus actuaciones de mejora de la eficiencia energética. Esto se traduce para sus clientes en ahorro de energía, ahorro de emisiones de CO₂ y ahorro económico.

Para el periodo 2020-2021 se han certificado los siguientes ahorros:

Energía primaria: 35,74%
Emisiones de CO₂ : 53,91%
Coste económico total: 24%

Remica analiza mensual e interanualmente la ratio de eficiencia de instalaciones de gestión energética.

3.6 PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

Remica se encuentra certificada en UNE-EN-ISO 50001 de Gestión Energética consecuencia de lo cual se lleva a cabo un seguimiento mensual de la huella de carbono de su sede y de su flota de vehículos.

Remica dispone de la solución para el mercado HYBRID PLUS que incorpora una instalación de aerotermia como sistema principal para alimentar el sistema de calefacción y de agua caliente sanitaria de un edificio. Asimismo, paneles solares fotovoltaicos generan la electricidad para que funcione el sistema. En este caso, las calderas existentes funcionan a modo de reserva.

Esta solución, que disminuye las emisiones de CO₂, es financiable a través de los fondos europeos que priman las instalaciones basadas en energías renovables.

El Grupo no identifica impactos causados por las actividades realizadas en áreas protegidas.



04

CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

4.1 RECURSOS HUMANOS

El Grupo cuenta con una plantilla media de 429 empleados en el ejercicio 2021 (401 en 2020).

A través de la Estrategia de Recursos Humanos, la Dirección manifiesta de forma explícita su compromiso con los colaboradores, consciente de que las personas excelentes son la base para asegurar el éxito. Por ello, se fomenta el compromiso y la diversidad como fuente de talento, creatividad y experiencia, y se integra el compromiso con el desarrollo sostenible en los sistemas de selección, integración, desarrollo, comunicación, participación, promoción y retribución de los colaboradores. El respeto a los Derechos Humanos y a la dignidad de la persona, la igualdad de oportunidades y la no discriminación, así como un entorno de trabajo adecuado son principios esenciales en su actividad.

Se ha definido la misión, visión y valores corporativos, y se ha construido un negocio sobre pilares estratégicos que permiten no solo generar crecimiento rentable sino también crear valor para todos. Estos principios se utilizan como marco para el desarrollo de las personas en la organización.

La estrategia de Recursos Humanos se vertebra sobre el eje del desarrollo profesional y la mejora de la empleabilidad de la plantilla. El Grupo incorpora la sostenibilidad en sus recursos y actividades, las

cuales se focalizan en la prestación de servicios basados en la eficiencia energética que permitan ahorros económicos y de emisiones al medio ambiente.

Las políticas, procesos y sistemas que desarrolla capital humano provienen de un intenso diálogo interno y del interés del equipo directivo por incorporar continuamente mejoras. En estas políticas se contempla:

La creación de empleo directo e indirecto.

Las medidas formativas para asegurar la adaptación al puesto.

La integración de nuevas incorporaciones.

El fomento de la igualdad de oportunidades.

El desarrollo de la formación como mejor inversión.

Una comunicación ágil, abierta y cercana a lo largo de toda la línea jerárquica.

El desarrollo de mecanismos para la implicación en las actividades de mejora.

El establecimiento de objetivos y la evaluación continua del desempeño.

La promoción de la salud y bienestar entre los empleados.

El teletrabajo y la flexibilidad horaria.

La desconexión digital.

Una política de compensación basada en criterios de equidad interna y de competitividad externa, en líneas con las mejores prácticas retributivas del mercado.



Siguiendo todo el ciclo de vida del empleado se aplican los siguientes procesos principales:

Reclutamiento: aplicación de igualdad de oportunidades sin discriminación por cuestiones de género, raza, edad o creencias políticas o religiosas.

Acogida: aplicación de un programa de integración en el Grupo que incluye formación inicial, conocimiento de políticas, protocolos y procedimientos y establecimiento de contacto con las áreas con las que se va a tener mayor relación profesional. A los 2/3 meses de la incorporación se establece una entrevista de integración para confirmar que el proceso de incorporación está siendo satisfactorio.

Desarrollo profesional: realización de entrevistas de desarrollo anuales, en las que se analiza el desempeño y el cumplimiento de objetivos (cuantitativos y cualitativos) del año anterior, así como la mejora en competencias estratégicas, específicas y transversales en cada puesto. Estas entrevistas son claves para la fijación de un plan de acción para el desarrollo profesional y la gestión del talento.

Fidelización: aplicación de planes de carrera a las personas con mayor potencial de desarrollo y liderazgo. Aspectos clave para Remica son la autonomía en el trabajo, la fijación de objetivos claros y medibles y el establecimiento de relaciones basadas en las comunicaciones permanentes y la transparencia.

Salida: realización de entrevistas de salida para las personas que se desvinculan voluntariamente del Grupo para establecer, en su caso, medidas de mejora en los aspectos que se identifiquen.

4.2 PLANTILLA Y CONTRATOS DE TRABAJO

La información relativa al número de empleados del Grupo es la siguiente:

Nº MEDIO EMPLEADOS EJERCICIO	2021	2020
	Total general	Total general
Dirección	16,82	15,79
Administración y otros servicios centrales	86,63	81,15
Comercial	10,54	12,49
Producción, logística, almacenes y delegaciones	272,81	251,62
Técnicos y de investigación	42,97	40,67
Total	429,77	401,71

Plantilla a cierre:

	Hombres		Mujeres	
	2021	2020	2021	2020
Dirección	17	14	2	2
Administración y otros servicios centrales	28	25	58	58
Comercial	8	11	2	2
Producción, logística, almacenes y delegaciones	293	247	13	8
Técnicos y de investigación	36	29	12	13
Total	382	326	87	83

Plantilla a cierre por tramo de edad y sexo:

	Hombres		Mujeres	
	2021	2020	2021	2020
<30	62	36	15	7
>60	18	26	3	3
31 a 45	139	131	33	34
46 a 60	163	133	36	39
Total	382	326	87	83

La información relativa a los contratos laborales del Grupo es la siguiente:

	2021	2020
	%	
Temporal	16,63%	8,31%
Indefinido	83,37%	91,69%
Total	100%	100%

2021	Fijos		Eventuales		Jubilaciones	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<30	30	7	32	8	0	0
31 a 45	128	31	11	2	0	0
46 a 60	139	35	24	1	0	0
>60	14	2	0	0	4	1
Total	311	75	67	11	4	1

2021	Fijos		Eventuales		Jubilaciones	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Dirección	17	2	0	0	0	0
Administración y otros servicios centrales	21	50	7	7	0	1
Comercial	8	2	0	0	0	0
Producción, logística, almacenes y delegaciones	231	9	58	4	4	0
Técnicos y de investigación	34	12	2	0	0	0
Total	311	75	67	11	4	1

2020	Fijos		Eventuales		Jubilaciones	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<30	24	5	12	2	0	0
31 a 45	121	33	10	1	0	0
46 a 60	126	37	7	2	0	0
>60	22	3	0	0	4	0
Total	293	78	29	5	4	0

2020	Fijos		Eventuales		Jubilaciones	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Dirección	14	2	0	0	0	0
Administración y otros servicios centrales	22	54	3	4	0	0
Comercial	11	2	0	0	0	0
Producción, logística, almacenes y delegaciones	218	7	26	1	3	0
Técnicos y de investigación	28	13	0	0	1	0
Total	293	78	29	5	4	0

Fijo/Eventual	Tipo Jornada	Sexo	2021	2020
Contrato indefinido	Jornada completa	Hombre	302	282
		Mujer	62	61
	Jornada parcial	Hombre	13	15
		Mujer	14	17
Contrato Temporal	Jornada completa	Hombre	63	29
		Mujer	7	5
	Jornada parcial	Hombre	4	0
		Mujer	4	0
Total			469	409

	2021		2020	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Jornada completa				
Dirección	15	2	13	2
Administración y otros servicios centrales	27	45	25	47
Comercial	7	2	10	2
Producción, logística, almacenes y delegaciones	283	13	235	8
Técnicos y de investigación	33	7	28	7
Jornada parcial				
Dirección	2	0	1	0
Administración y otros servicios centrales	1	13	0	11
Comercial	1	0	1	0
Producción, logística, almacenes y delegaciones	10	0	12	0
Técnicos y de investigación	3	5	1	6
Total	382	87	326	83

4.3 REMUNERACIONES

Remuneración de los consejeros y directivos

No se facilita la remuneración media desglosada por género, tanto del Consejo de Administración como del Comité de dirección, dado que supondría la publicación del salario individualizado de las mujeres que forman parte de estos órganos.

Remuneración media del Grupo

	Administración y otros servicios centrales		Comercial		Producción, logística, almacenes y delegaciones		Técnicos y de investigación	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
2021								
< 30	24.954,45	21.592,35	32.480,00		19.163,31	18.833,18	20.339,00	23.793,35
31 a 45	36.603,51	24.466,42	35.200,00	34.000,00	24.030,71	21.608,29	39.960,02	30.653,84
46 a 60	25.675,00	28.820,63	37.663,35		28.545,65	22.269,20	41.920,98	30.426,80
> 60	No publicable		No publicable		No publicable		No publicable	
2020								
< 30	25.842,85	21.306,13	32.480,00		19.866,73	18.444,37	27.178,33	23.396,68
31 a 45	35.227,42	24.794,25	34.400,00	31.033,28	23.734,71	22.013,81	41.934,46	29.984,61
46 a 60	25.675,00	27.807,73	37.719,46		29.991,84	24.115,34	41.118,33	30.333,48
> 60	No publicable		No publicable		No publicable		No publicable	

La brecha salarial se ha obtenido realizando una ponderación de la remuneración media en función del número de trabajadores de cada categoría. Aunque haya diferencias salariales siguiendo el criterio de la Norma, la política retributiva del Grupo no establece diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a remuneraciones por lo que no existe brecha salarial, si realmente comparamos datos homogéneos, es decir, puestos exactamente iguales con circunstancias similares.

La brecha salarial que pueda resultar se debe al aplicar un criterio de comparación dispar pues no se comparan los mismos puestos. Así, al hacer la comparativa entre hombres y mujeres agregando los colectivos por tramos de edad, se incluyen en una misma clasificación diferentes posiciones diferenciadas, con distintas antigüedades y pluses o complementos; la horquilla de porcentaje de la brecha salarial que resulta puede tener una gran amplitud, como así ocurre y el dato acaba estando distorsionado.

En el cuadro anterior no se publican determinados datos porque se difundirían retribuciones individualizadas.

4.4 INTEGRACIÓN Y ACCESIBILIDAD DE EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD

Remica siempre ha tenido en su plantilla discapacitados si bien en ocasiones no en la proporción exigida por la legislación ya que no ha recibido candidaturas suficientes de personas discapacitadas para alcanzar el 2%.

Remica cuenta en 2021 con 5 trabajadores minusválidos (2020: 5).

Remica ha publicado diversas ofertas de empleo para contratar a personas discapacitadas si bien no se han recibido candidaturas. Es por ello que la Comunidad de Madrid ha emitido una Declaración de excepcionalidad y se han adoptado medidas alternativas.

Remica tiene instalada en la recepción un elevador para las personas que lleguen en silla de ruedas o con dificultades de movilidad, así como un baño adaptado a minusválidos.

4.5 ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

El Grupo tiene implantadas desde 2014 políticas de teletrabajo y flexibilidad horaria. Cualquier persona puede presentar su propuesta al Departamento de Recursos Humanos y ésta es analizada junto con el responsable del solicitante. Existe flexibilidad de entrada y salida de manera general si bien de forma individual Remica se ha adaptado a las necesidades de horario laboral de sus profesionales por cuestiones de cuidado de hijos, mayores dependientes o formación.

El Grupo cuenta desde noviembre de 2020 con un Protocolo de derecho a la desconexión digital cuyo objeto es garantizar a las personas trabajadoras fuera del tiempo de trabajo establecido el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar tal y como recoge la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LPDGDD).

El Protocolo establece seis pautas para posibilitar a las personas trabajadoras del Grupo realizar dicha desconexión y poder conciliar la actividad laboral y la vida personal y familiar, camino que ya inició el Grupo en 2014 con medidas como el teletrabajo y la flexibilidad horaria.

Este Protocolo se remite al Comité de Auditoría del Código Ético permanente para la revisión y actualización del mismo. Este Comité es el órgano responsable de recibir y valorar los posibles avisos que se produzcan sobre su posible vulneración; de la misma forma, este Comité es el órgano al que hay que dirigir cualquier discrepancia que se produzca en relación con la interpretación de la reglamentación de desconexión digital, o si se producen comportamientos contrarios a lo establecido en este Protocolo.

El nivel de absentismo en el periodo 2020-2021 es:

Nº DE HORAS DE ABSENTISMO		
2021	Horas de absentismo	% Absentismo
Total	37.844	4,40%

2021	Horas de absentismo	% Absentismo
Enfermedad común + Accidente no laboral	34.618	96,46%
Accidente laboral	1.268	3,54%

Nº DE HORAS DE ABSENTISMO		
2020	Horas de absentismo	% Absentismo
Total	30.437	3,79%

2020	Horas de absentismo	% Absentismo
Enfermedad común + Accidente no laboral	27.950	94,61%
Accidente laboral	1.591	5,39%

Enfermedad común + Accidente no laboral: incluye Covid-19

Los porcentajes de absentismo están repartidos por tipología de absentismo.



4.6 SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Remica cuenta con una persona responsable de prevención de riesgos laborales.

A su vez, una firma externa asiste anualmente en la elaboración del Plan de Seguridad y Salud laboral en el que se contempla una evaluación de riesgos, una fijación de objetivos y de medidas a ejecutar para su mitigación.

Entre los objetivos del responsable de prevención en 2022 se encuentra el de visitar periódicamente todas las zonas de mantenimiento y obras en curso para velar por la seguridad y salud, concienciar sobre la importancia del uso de Equipos de Protección Individual y realizar recomendaciones sobre el terreno acerca del levantamiento de pesos, corrección postural, etc.

Remica realiza formaciones específicas a sus empleados en materia de seguridad y salud laboral.

A su vez tiene implantada un protocolo de actuación Covid-19.

El número y tipo de accidentes laborales del Grupo es el siguiente:

Accidentes laborales

	Leves		Graves	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2021				
Total	19	0	0	0

	Leves		Graves	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2020				
Total	13	1	0	0

Durante el ejercicio 2021 no se ha detectado ninguna enfermedad profesional declarada, no habiendo existido tampoco en el ejercicio 2020.

4.7 RELACIONES SOCIALES

Todas las empresas del Grupo están amparadas por el Convenio Colectivo de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal, existiendo uno específico para cada provincia en la que existe plantilla (Madrid, Valdepeñas, Albacete, Sevilla, Cádiz, Málaga, Valencia, Granada, Valladolid, Zamora, Salamanca y Burgos).

Estos Convenios Colectivos contemplan la aplicación de la normativa vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales y la obligación por parte de las empresas de garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras a su servicio. Esta obligación se materializa a través de la adopción de medidas en materia de evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, información, consulta y participación y formación de las personas empleadas, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y de un servicio de prevención.

La organización del diálogo social, los derechos, facultades y garantías están contemplados en la normativa aplicable y en los correspondientes Convenios Colectivos.

4.8 FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Los empleados del Grupo reciben formación técnica de forma permanente, así como en temas relacionados con la prevención de accidentes y bienestar laboral de una manera reglada o bien a través de píldoras formativas de temas concretos como la pandemia, carga física y mental, consejos posturales, gestión de estrés, mindfulness, etc.

Los objetivos de formación son:

Capacitar a las personas para desempeñar su puesto actual en los máximos niveles de eficacia y eficiencia, facilitándoles la adquisición de los conocimientos técnicos y habilidades necesarias.

Desarrollar las habilidades requeridas en aquellas personas con mayor potencial.

Plena implicación de los mandos en la identificación de necesidades formativas y en el desarrollo de estas.

Calidad e idoneidad de la formación.

Información de la evolución del Plan de formación.

Innovación en materia de formación.

Eficacia de la formación, con un objetivo claro de mejora continua.

Respeto al principio de igualdad de oportunidades.

Dos miembros del equipo del Departamento de Recursos Humanos están certificados como Coach.

El Grupo dispone de un Campus Virtual, multidispositivo, para adaptar las necesidades de formación de cada empleado respecto a sus horarios y necesidades individuales en cuanto a rendimiento y capacidad de aprendizaje.

Anualmente se elabora un Plan de Formación, que incluye formación técnica, de competencias de gestión y de salud y bienestar físico y psicológico. Este plan se nutre de tres vías: resultados de las entrevistas de desarrollo, reuniones con directores de departamento para analizar áreas de mejora y retos que tienen que abordar con sus equipos y necesidades formativas en gestión o bienestar detectadas por el Departamento de Recursos Humanos.

En 2021 se incorporó un director de Formación Técnica para mejorar la empleabilidad de los profesionales de Remica y hacer programas de formación a recién titulados de áreas técnicas (formación profesional técnica e ingenierías técnicas y superiores). El objetivo es que cada empleado vinculado con la actividad técnica y productiva de la empresa reciba al menos 52 horas anuales de formación técnica.

En materia de evaluación del desempeño normalmente quedan establecidas dos reuniones anuales entre cada responsable y su equipo directo a cargo. En las mismas se analiza el desempeño del año anterior, se fijan objetivos para el siguiente año y se establece un plan de acción para la mejora de las cuestiones técnicas o de habilidades en las que el empleado tiene mayores carencias.

Asimismo, el Departamento de Calidad y Medio Ambiente realiza una encuesta anual de satisfacción

de cada empleado con los departamentos que le prestan servicio (informática, recursos humanos, etc.) siendo uno de los puntos, el grado de satisfacción de los empleados con los planes de formación.

El número de horas de formación del Grupo desglosado por categorías y sexo son:

Horas de formación	2.021		2.020		2021 N° horas		2020 N° horas	
	N° de horas	N° de horas	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Dirección	456,64	606,50	431	25,00	573,50	33,00		
Administración y otros servicios centrales	2.684,87	2,237,00	1.167	1.517,00	794,00	1.443,00		
Comercial	212,20	406,50	185,00	28,00	365,50	41,00		
Producción, logística, almacenes y delegaciones	5.689,69	10.561,50	5.582,00	108,00	10.477,50	84,00		
Técnicos de investigación	682,74	1.868,00	502,00	181,00	1.543,00	325,00		
Total	9.726,14	15.679,50	7.868,00	1.859,00	13.753,50	1.926,00		

Para 2022 el objetivo del Grupo es llegar a 25.000 horas de formación.

4.9 RESPETO A LA DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

El Grupo tiene un Plan de Igualdad en el que se definen los objetivos y medidas prioritarias para eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo que pudiera existir en las empresas del Grupo, a fin de alcanzar la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Asimismo, se ha constituido una Comisión de Igualdad.

Este Plan, que cuenta con procedimientos de seguimiento, evaluación y diagnóstico a través de una serie de indicadores, opera sobre las siguientes áreas:

Procedimiento de reclutamiento y selección. Se trata de establecer una política de reclutamiento y selección transparente y basada en los principios de mérito y capacidad.

Formación y desarrollo profesional de mujeres y hombres por igual, en base a las necesidades del puesto y a las carencias detectadas.

Promoción interna. Para fomentar la promoción interna de todas las personas trabajadoras de la empresa en igualdad de condiciones, favoreciendo además la promoción de mujeres en puestos en los que tengan una menor participación.

Compensación y Beneficios. Se tiene como objetivo velar porque la retribución se establezca en función de la responsabilidad, así como de las aptitudes, habilidades y logros profesionales de cada persona trabajadora.

Conciliación de la vida personal y profesional. Para que toda la plantilla del Grupo pueda compatibilizar su vida personal, laboral y familiar, fomentando la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ejercicio de sus derechos de conciliación.

Comunicación y lenguaje no sexista. Para difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a la plantilla, subcontratas, proveedores y cualquier colectivo vinculado con el Grupo, en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Prevención de Riesgos Laborales y salud laboral. En especial para proteger la salud de las mujeres, sobre todo de las embarazadas; prevenir situaciones de acoso por razón de sexo o acoso laboral; y elaborar programas de salud para mujeres.

Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género. Garantizar que cualquier trabajadora víctima de violencia de género, pueda ejercer los derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, con motivo de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género de 28 de diciembre de 2004, modificada mediante Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto de 2018, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género.

Prevención de las situaciones de acoso laboral o por razón de sexo. Prevenir y erradicar el acoso sexual o por razón de sexo en caso de que se produzca.

Asimismo, este Plan de Igualdad contempla la constitución de una Comisión de Igualdad encargada de velar por el cumplimiento de las medidas recogidas en el Plan para la efectiva igualdad entre todas las personas que trabajan en las empresas del Grupo.

Esta Comisión está formada por siete personas, dos de ellas del Comité de Dirección de la empresa y cinco que presentaron su candidatura de forma voluntaria.

De la misma manera el Grupo apuesta por la no discriminación y la diversidad mediante la contratación de personas mayores de 55 años, o de cualquier nacionalidad o condición sexual.

El Grupo cuenta desde marzo de 2017 con una Política de selección y promoción interna, la cual fue actualizada en junio de 2019, cuyo objeto es establecer un procedimiento que facilite el desarrollo profesional y la optimización de sus recursos internos ofreciendo oportunidades de desarrollo profesional a las personas trabajadoras del Grupo, ayudando a la movilidad interdepartamental dentro de la organización favoreciendo la polivalencia funcional y estableciendo de forma clara y transparente los criterios utilizados para la cobertura de los puestos asegurando la igualdad de oportunidades para todas las personas trabajadoras del Grupo.



El proceso de selección y promoción interna se articula en seis fases cuya mecánica queda claramente descrita en el documento:

1. Inicio del Proceso
2. Publicación de Ofertas
3. Análisis y Selección de Candidaturas Internas
4. Presentación candidaturas internas positivas
5. Toma de decisión y comunicación
6. Articulación de la movilidad interna

Asimismo, se establece que, para todas las comunicaciones y recepción de candidaturas, se utilizará el buzón de correo dirigido a la Dirección de Recursos Humanos, así como el Portal del Empleado@, aunque también se podrá hacer entrega de la documentación de manera presencial en el Departamento. Es imprescindible que cada persona interesada en un determinado puesto utilice un formulario en concreto destinado a este procedimiento de selección y promoción interna para poder optar al mismo.

El Grupo cuenta a su vez, desde octubre de 2019, con una Guía de prevención de acoso sexual y por razón de sexo con el objeto de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran su organización.

El documento ha tomado como referencia el Manual para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo elaborado por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, hoy adscrito al Ministerio de Igualdad.

Se especifican en esta Guía los diferentes tipos de acoso, incluyendo la discriminación directa por razón de sexo como el trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad, y se definen las conductas de acoso sexual, las inapropiadas por razón de sexo y las indicadoras de acoso psicológico.

Se incluyen asimismo pautas de actuación a seguir por parte de las personas que consideren estar siendo víctimas de un acoso.

La Guía contiene además tres anexos:

Anexo I. Modelo de denuncia formal por acoso sexual o por razón de sexo

Anexo II. Modelo de compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo

Anexo III. Declaración de principios/compromiso de la dirección del Grupo

En dicho Anexo III el Grupo hace público su compromiso con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran la organización y declara que las actitudes de acoso sexual y acoso por razón de sexo representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Además, en el citado Anexo se enumera una serie de compromisos al respecto por parte del Grupo, unas exigencias de responsabilidad a todos los empleados, en especial a los directivos de la organización, y un completo listado de medidas de prevención o actuación ante el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

Remica no ha tenido ninguna incidencia relativa a trato discriminatorio ni permite ninguna conducta que limite las oportunidades entre hombres y mujeres. Tampoco ha tenido incidencias relativas a acoso laboral.

El Grupo cuenta también desde octubre de 2019 con una Guía de uso de lenguaje no sexista que emana de su Plan de Igualdad, elaborado en la misma fecha.

El objeto de esta Guía es sensibilizar a la plantilla del Grupo para que ponga el máximo interés en utilizar en sus comunicaciones un lenguaje inclusivo, integrador, y que no se limite a la forma de la expresión, sino que su alcance llegue al fondo de la cuestión, entendiendo que en la sociedad del siglo XXI solo hay cabida para la igualdad entre todas las personas.

El núcleo de la Guía lo constituyen veinte reglas que se enumeran y describen en el texto de manera que sean tenidas en cuenta tanto en la elaboración de documentos internos y externos, como en las comunicaciones escritas y orales en el seno de la organización y su entorno.

Dichas reglas inciden sobre todo en pautas en el uso habitual del léxico, de ciertos términos masculinos a la hora de generalizar, de pronombres y artículos, de evitar refranes y chistes sexistas, de los tratamientos de cortesía, del uso inadecuado de "/" y "@", entre otras.

05

ÉTICA, LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y DERECHOS HUMANOS

El compromiso con la calidad y la excelencia, la orientación al cliente y el respeto a todas las personas con las que se relaciona profesionalmente el Grupo, tanto interna como externamente, son los principios que rigen el comportamiento de todos los empleados del Grupo, integrándolos en la práctica habitual, con el convencimiento de que únicamente desde la integridad, la colaboración y el rigor se puede aportar valor a todas las personas vinculadas, cualquiera que sea la relación que les une al mismo.

Todas las relaciones profesionales de los empleados del Grupo están dirigidas por la consideración de su misión, visión y valores, y presididas por una conducta ética que permita establecer sólidos vínculos entre los empleados y con todos los grupos de interés con los que interaccionan.

El Grupo dispone de un Código ético cuya finalidad es establecer los principios éticos sobre los que se fundamentan todas las actividades empresariales del Grupo y las conductas de todos sus empleados. El Código ético fue aprobado por el Consejo de Administración y el Comité de Dirección el 28 de julio de 2015. Su última actualización data de abril de 2021.

El Código ético es de aplicación al Consejo de Administración, al Comité de Dirección y a todos los empleados del Grupo. El Grupo también requiere a las empresas y proveedores con los que colabora que adopten los principios éticos acordados.

Los principios de comportamiento profesional estipulados son:

Cumplimiento de la legislación vigente: entendida como legalidad vigente y extendido a la normativa interna del Grupo, incluyendo protocolos y procedimientos, o cualquier otra norma publicada internamente cuya aplicación esté vigente.

No discriminación e igualdad de oportunidades: el mérito es el único factor de promoción profesional; las personas con puestos de dirección o responsabilidad colaboran en el desarrollo profesional de sus colaboradores, propiciando la mejora continua de sus equipos.

Conciliación de la vida laboral y personal: flexibilidad y aplicación de medidas de conciliación entre responsabilidades familiares o circunstancias personales, exigencias de la actividad profesional y satisfacción del cliente.

Conducta íntegra en el desempeño profesional: la buena fe, la transparencia y la integridad guían el comportamiento profesional; el respeto, la cordialidad y el espíritu de colaboración contribuyen a crear un entorno de trabajo cordial y saludable.

Cooperación: trabajo en equipo y puesta a disposición de conocimiento para alcanzar objetivos.

Calidad de productos y servicios: estándares de calidad exigentes y compromiso con la innovación, investigación y desarrollo.

Preservación de la Imagen y reputación corporativa.

Conflictos de interés e incompatibilidades: lealtad y transparencia.

Confidencialidad de la información técnica y de gestión: especial protección y seguridad sobre el conocimiento y las actividades de I+D+i desempeñadas.

Corrupción y soborno: no aceptación u ofrecimiento de obsequios o compensaciones indebidas en las relaciones profesionales, administrativas o comerciales.

Seguridad y Salud en el trabajo: velar por el cumplimiento de la normativa y de las especificaciones relativas a seguridad y salud de los puestos de trabajo.

Respeto al Medioambiente: compromiso con el cuidado del medio ambiente, actuando con criterios de sostenibilidad y buenas prácticas medioambientales tanto en el uso de recursos como en la prestación de servicios. Así los productos y servicios que se proveen a los clientes incluyen siempre la aplicación de MAE´S (Medidas de Ahorro y Eficiencia Energética).

Protección de datos personales: cumplimiento de la normativa en materia de protección de datos personal y respeto al derecho a la intimidad.

Uso de medios del Grupo para fines particulares: uso exclusivo de recursos empresariales para fines profesionales.

Transparencia y precisión de la información: emisión de información transparente, precisa y comprensible para accionistas y público en general y en sus relaciones comerciales, laborales e institucionales.



El Comité de Auditoría del Código ético es el encargado de velar por el cumplimiento del Código ético, de interpretarlo, revisarlo y actualizarlo y de gestionar avisos de incumplimiento.

En relación con las medidas para la lucha contra la corrupción y el soborno, el Grupo, como se ha mencionado, regula en su Código ético este aspecto. Así ningún empleado del Grupo puede ofrecer ni aceptar directa o indirectamente obsequios o compensaciones, sean económicas o de cualquier otra especie, que impliquen influir de manera impropia en las relaciones profesionales, administrativas o comerciales con colaboradores externos o internos. Por tanto, cualquier obsequio que exceda las prácticas comerciales o de cortesía normales, que pueda ser interpretado como un soborno o como influencia en la toma de decisiones no puede ser admitido por ningún empleado.

El Código ético no contempla medidas específicas relativas a la lucha contra el blanqueo de capitales al no considerarse Remica sujeto obligado.

El Grupo expresa su más absoluta intolerancia a cualquier agresión que se pueda producir a los Derechos Humanos si bien no tienen expresamente referenciada su actuación ética a la Declaración Universal de Derechos Humanos de Naciones Unidas. No se aplican en estos momentos, por considerarse innecesarios, procedimientos de Due Diligence en materia de Derechos Humanos. No se han producido denuncias por casos de vulneración de Derechos Humanos.

Las actividades del Grupo no han exigido el establecimiento de medidas específicas de prevención, control, mitigación y gestión del riesgo de vulneración de Derechos Humanos ni se han llevado a cabo acciones formativas en esta materia.

Remica no dispone de un modelo de prevención y detección de delitos (Compliance penal) si bien tiene planificado en 2022 diseñar e implementar un modelo de prevención y detección de delitos.

Remica no ha recibido en 2021 ninguna comunicación, ya sea una consulta o una denuncia, ni ha tenido ninguna incidencia relativa al cumplimiento del Código ético.



06

SOCIEDAD

6.1 CLIENTE

Dado que dentro de la misión social del Grupo está definido el ahorro energético y económico de los clientes, el objetivo establecido es ofrecer a los clientes los productos más eficientes del mercado con el fin de que sean los más económicos durante la vida útil de las instalaciones, un promedio de 20 años, considerando tanto su coste inicial, como su coste de mantenimiento y su coste energético, y teniendo en cuenta en la elección de la propuesta más eficiente que el coste energético supone del orden del 75% del coste total durante la vida útil de la instalación.

El Grupo dispone de un Departamento de atención al cliente que vela por su satisfacción. Este Departamento, dependiente de la Dirección de Calidad, gestiona todas las quejas / reclamaciones / sugerencias del cliente recibidas a través de los siguientes canales:

Teléfono específico: 913964404.

Formulario existente en la web que es recibido por el Departamento de Calidad.

Email: attcliente@remica.es

Encuesta existente en la web para que el cliente pueda ayudarnos a mejorar y que una vez cumplimentada es recibida por el Departamento de Comunicación. Éste a su vez se lo transmite al Departamento de Calidad.

Email: remica@remica.es, existente en la web, a través del cual el cliente puede realizar cualquier consulta o plantear un aviso.

El Grupo gestionó, en 2021, 472 reclamaciones a través de los canales de atención del cliente. En 2020 fueron 237; este incremento se debe al coste tan elevado de la energía en 2021.

El Grupo realiza encuestas de satisfacción del cliente durante todo el año segmentando en función del tipo de producto/servicio que comercializa.

En 2021 se realizaron o emitieron por diferentes vías 16.379 encuestas siendo respondidas el 7% de las encuestas por parte de los clientes.

Los resultados de las encuestas en 2021 superaron o igualaron el objetivo de satisfacción establecido por el Grupo en los siguientes mix de producto: Ecoenergía, Obra Nueva, Reformas, Gestión Energética cuya facturación está vinculada al consumo individualizado de cada vecino (GICA) e Individualizaciones.

Estos resultados son presentados mensualmente al Comité de Dirección por parte de la Dirección de Calidad. Ésta envía previamente el detalle de las observaciones de los clientes al Departamento responsable.

El Grupo tiene establecido un sistema de premios “Premios de Oro”, cuando el cliente realiza una valoración de 10, con la intención de premiar la excelencia del trabajo en equipo. El premio consiste en un almuerzo con el Consejero Delegado y un trofeo.

Algunos indicadores de calidad del servicio son:

	2021	2020
Erosión en los contratos de mantenimiento. OBJETIVO: <4%	2,43%	5,48%

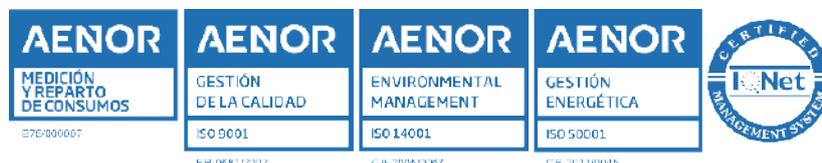
	Feb. 2021	Feb. 2020
Nº reclamaciones mensuales/nº clientes	1,23%	1,13%

Remica aplicó en 2021 a nuevas incorporaciones una formación de 20 horas relativa a protocolos de calidad de aplicación al puesto de trabajo y 6 horas de formación a personal de montaje de válvulas relativa a normas de atención domiciliaria.

A su vez, el coordinador de calidad impartió 184 horas de formación en las visitas de calidad que realiza en obras y mantenimientos. En esas visitas se realiza una evaluación del cumplimiento de los protocolos de obra.

Asimismo, Remica realiza Planes de Seguridad y Salud en las obras en las que se interviene.

Los procesos de mejora continua están soportados y avalados por los diferentes sellos de calidad otorgados por AENOR e IQNET como son la UNE-EN ISO 9001 de Sistemas de Gestión de Calidad y la Certificación AENOR de Marca N de Servicios de Medición y Reparto de Consumos en instalaciones centralizadas de calefacción y agua caliente sanitaria (ACS).



Remica ha obtenido, por parte de TÜV RHEINLAND la clasificación como empresa de servicios energéticos de acuerdo a la norma UNE 216701.

6.2 SOSTENIBILIDAD EN LA CADENA DE PROVEEDORES

El Departamento de compras lleva a cabo principalmente la fijación de la política y estrategia de compras, dando cobertura a las necesidades de las empresas del Grupo. Asimismo, establece el acceso a los proveedores que se les demanda internamente.

Todas las empresas y colaboradores subcontratados por el Grupo deben cumplir el Código ético, siendo de especial observancia aspectos relativos a la confidencialidad de la información y datos a los que se tienen acceso, el respeto a la imagen corporativa respecto a las actividades que emprenden en su nombre, el respeto al Medioambiente y el de evitar toda práctica que pueda ser objeto de corrupción o soborno.

Los colaboradores o subcontratistas externos son requeridos a adoptar los principios éticos estipulados en el Código ético, a través de los pedidos, acuerdos y contratos, siendo responsables de garantizar su cumplimiento dentro del Grupo las personas que hayan firmado acuerdos con dichos colaboradores o subcontratistas externos.

Los acuerdos marco que se firman con proveedores establecen precios y condiciones que no vuelven a modificarse durante la duración del acuerdo. La revisión y firma de estos acuerdos, que hacen siempre mención a la sostenibilidad y la transparencia, se lleva a cabo por diferentes Departamentos de manera transparente.

El Grupo contempla una serie de especificaciones medioambientales en sus procesos de compras:

Antes de las adquisiciones de productos se deben tener en cuenta criterios de impacto ambiental que prioricen aquellos productos que dispongan de etiquetado ecológico; que su producción sea local; que en su proceso de producción desarrollen procedimientos de menor impacto sobre el medio ambiente (carezcan de sustancia peligrosas, empleen productos reutilizados o reciclados, usen productos que generen menos residuos y sean más eficientes energéticamente).

Se adquirirán productos cuyos envases y/o embalajes se hayan reducido todo lo posible y sean separables, reciclables o reciclados.

Se tendrá en cuenta que los productos sean reciclables al final de su vida útil.

Se fomenta la compra de proximidad.

Se valorará que las empresas fabricantes y distribuidoras del producto dispongan de un Sistema de Gestión Ambiental (EMAS o ISO 14001) certificado por una entidad acreditada.

El proceso de toma de decisiones sobre la formalización de un acuerdo marco es:

Definición de los requisitos y la demanda anual prevista.

Consulta de variantes y ofertas del mercado.

Análisis de los productos y selección de mínimo tres (3) marcas.

Apertura del proceso de negociación y consulta a fabricantes.

Evaluación de la oferta por equipo multidisciplinar (técnico + aprovisionamientos + calidad) con criterios de sostenibilidad (eficiencia energética, coste óptimo del producto, incluyendo coste de transporte, mantenimiento, consumo de energía primaria, etc).

Informar de conclusiones provisionales.

Renegociación y cierre.

Información a los ofertantes de la decisión.

Se dispone de la trazabilidad de la cadena de suministro en la contratación con grandes empresas y con materiales con mayor impacto ambiental como gases frigoríficos o desinertización de tanques de gasóleo.

De acuerdo con las auditorías del sistema de calidad y homologación de proveedores conforme a las ISO 9001 y 140001, se produjo en 2021 una (1) no conformidad con un proveedor por defecto de material. En 2020 no se produjo ninguna no conformidad.

Remica realiza un control de las renovaciones de sus acuerdos marco anuales con proveedores. En 2021 se produjo la renovación del 77% de los acuerdos marco existentes en 2020.

6.3 OTROS COMPROMISOS CON LA SOCIEDAD Y EL DESARROLLO SOSTENIBLE

La misión social del Grupo es ahorrar energía, apostando por la reducción del consumo de combustibles fósiles y de las emisiones. Este ahorro de energía genera ahorros económicos para los clientes redundando en crecimiento económico, generación de empleo y desarrollo local.

Las previsiones de crecimiento en base al aumento de actuaciones en lo que se refiere a la transición ecológica significan un aumento del número de empleados en el Grupo, siendo significativo en Comunidades fuera de Madrid como Castilla La Mancha, Castilla-León o Andalucía.

La transformación digital del Grupo y la mejora del 5G ayudará a llegar a más clientes, a crecer geográficamente y llegar a más territorios de la España despoblada donde, sin la tecnología, sería impensable poder operar. De esta manera se contribuye a una transición energética justa e inclusiva y a la cohesión social y territorial.

La digitalización y automatización de procesos, la inteligencia artificial, la calidad del dato, la información única y de calidad y la ciberseguridad permitirá aumentar la calidad y el número de actuaciones que inciden en la reducción de la demanda de energía y reducción de CO₂:

Envolvente de los edificios con sistemas SATE (sistema de aislamiento térmico exterior), fachada ventilada. Con ahorros energéticos estimados del 50% y por tanto de emisiones de CO₂.

Reducción de la demanda. Individualización de consumos (válvulas termostáticas, equilibrado hidráulico). Ahorro de un 30% aproximado en calefacción, lo que supone un 70% del consumo total de calefacción y ACS.

Con la sustitución de equipos de producción de combustibles fósiles a otros combustibles menos contaminantes o a energías renovables como la aerotermia, podemos conseguir ahorros adicionales del 40%.

Integrando varias soluciones, podemos llegar a ahorros de hasta el 80% de la energía y por tanto un 80% de emisiones de CO₂.

El Grupo no ha recibido en 2020 ni en 2021 subvenciones, ayudas o beneficios fiscales de entidades públicas.

El Grupo no ha realizado en 2020 ni en 2021 ninguna aportación a una Fundación.

Remica contempla una política de fiscalidad responsable en materia de gases de efecto invernadero.

Los principales datos del Grupo en concepto de tributos soportados y recaudados son los siguientes:

	Principales Tributos soportados		Tributos recaudados	
	IS pagado	Seg. Social a cargo de empresa	Retención IRPF a trabajadores	Cotización a la Seg. Social por cuenta de los trabajadores
2021	3.189.270	3.966.896	2.402.665	831.690
2020	270.054	3.770.668	2.218.738	740.205

Finalmente resaltar que los Consejeros y el equipo directivo de Remica están realizando una supervisión constante de la evolución del sector, con el fin de afrontar con éxito los eventuales impactos, tanto financieros como no financieros, que puedan producirse.

ANEXO I

TABLA DE REFERENCIA A LOS REQUISITOS DE LA LEY 11/2018

Contenidos	Estándares GRI relacionados	Referencia al EINF
1. MODELO DE NEGOCIO		
Breve descripción del modelo de negocio del Grupo, que incluirá: 1) Su entorno empresarial. 2) Su organización y estructura. 3) Los mercados en los que opera. 4) Sus objetivos y estrategias. 5) Los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	102-1, 102-2, 102-3, 102-4, 102-6, 102-7, 102-14	1.1 y 1.2
Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá:	103	1.1 y 1.2
Los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan: 1) El seguimiento y evaluación de los progresos y 2) Que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia.	103	1.1 y 1.2
Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculadas a las actividades del Grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y 1) Cómo el grupo gestiona dichos riesgos. 2) Explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	102, 102-15	1.1 y 1.2

ANEXO I

TABLA DE REFERENCIA A LOS REQUISITOS DE LA LEY 11/2018

2. CUESTIONES AMBIENTALES		
Gestión Medioambiental		
1) Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad y de los procedimientos de evaluación o certificación medioambiental. 2) Los recursos dedicados a la prevención de riesgos medioambientales. 3) La aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.	103, 102-15	2.1
Contaminación		
1) Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente.	103	2.2
2) Teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.		
Economía circular y prevención y gestión de residuos		
Economía circular.	103	2.3
Residuos: Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos.	103, 306-2	2.3
Uso sostenible de los recursos		
El consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.	303-1	2.4
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.	303-3	2.4
Consumo de combustible y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.	303-1	2.4
Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.	103, 302-1, 302-4	2.4
Cambio climático		

ANEXO I

TABLA DE REFERENCIA A LOS REQUISITOS DE LA LEY 11/2018

Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluso el uso de los bienes y servicios que produce.	103, 305-1, 305-2	2.5
Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático.	103	2.5
Las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.	103	2.4 y 2.5
Protección de la biodiversidad		
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad.	103	2.6
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	304-2	2.6
3. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL		
Recursos Humanos, plantilla, contratos de trabajo y remuneraciones		
Nº total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.	103, 102-8, 405-1	3.2
Nº total y distribución de modalidades de contrato de trabajo por sexo, edad y clasificación profesional.	102-8	3.2
Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.	102-8, 405-1	3.2
Nº de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.	401-1	3.2
Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional.	405-2	3.3
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.	103, 405-2	3.3
La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo.	103	3.3

ANEXO I

TABLA DE REFERENCIA A LOS REQUISITOS DE LA LEY 11/2018

Integración y accesibilidad de empleados con discapacidad		
Empleados con discapacidad.	405-1	3.4
Organización del trabajo		
Organización del tiempo de trabajo.	103	3.5
Implantación de políticas de des conexión laboral.	103	3.5
Nº de horas de absentismo.	403-2	3.5
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de ambos progenitores.	103	3.5
Seguridad y Salud Laboral		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	103	3.6
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad.	403-2	3.6
Enfermedades profesionales, desagregado por sexo.	403-3	3.6
Relaciones sociales		
Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.	103	3.7
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo.	102-41	3.7
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	403-1	3.7
Formación de los trabajadores		
Las políticas implementadas en el campo de la formación.	103	3.8
La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	404-1	3.8

ANEXO I

TABLA DE REFERENCIA A LOS REQUISITOS DE LA LEY 11/2018

Diversidad e igualdad de oportunidades		
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.	103	3.9
Planes de igualdad (Capítulo III de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	103	3.9
La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	103	3.9
4. ÉTICA Y DERECHOS HUMANOS		
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.	103, 102-16, 102-17	4
Medidas adoptadas para luchar contra el blanqueo de capitales.	205-2	4
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	413-1	5.3
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de Derechos Humanos y Prevención de los riesgos de vulneración de Derechos Humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos.	103, 102-16, 103-17	4
Denuncias por casos de vulneración de Derechos Humanos.	406-1	4
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales sobre Derechos Humanos.	407-1	4
La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.	103, 406-1	3.1, 3.9 y 4
La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio.	409-1	NO APLICA
La eliminación efectiva del trabajo infantil.	408-1	NO APLICA
5. SOCIEDAD		
Cliente		

ANEXO I

TABLA DE REFERENCIA A LOS REQUISITOS DE LA LEY 11/2018

Medidas para la salud y seguridad de los clientes.	103	5.1
Sistemas de reclamaciones, quejas recibidas y resolución de las mismas.	103	5.1
Sostenibilidad de la cadena de proveedores		
La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales; Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.	103, 102-9, 308-1	5.2
Sistemas de supervisión, auditorías y resultados de las mismas.	103	5.2
Otros compromisos con la Sociedad y el desarrollo sostenible		
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.	103	5.3
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio.	103	5.3
Las acciones de asociación o patrocinio.	102-12, 102-13	5.3
Beneficios obtenidos.	103	1.1
Impuestos sobre beneficios pagados.	103	5.3
Subvenciones públicas recibidas.	201-4	5.3