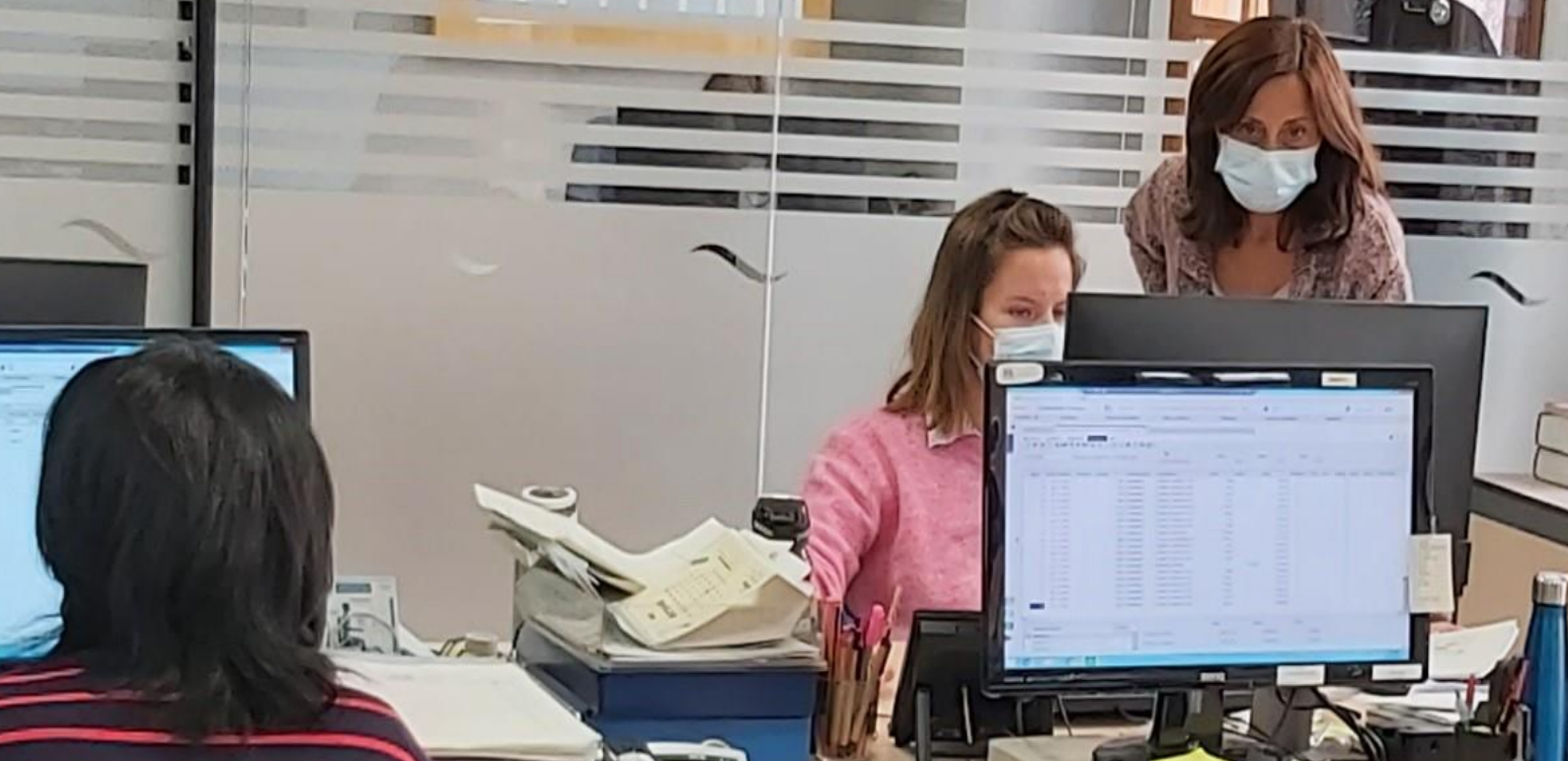






**Cierzo Gestión, S.L.**

**B50502699**

C/ Felipe Sanclemente n 20, piso 1, oficina A, 50001 Zaragoza

976 468 990/

[info@cierzogestion.com](mailto:info@cierzogestion.com)

# Índice:

|                                                                                              |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| C.1.1. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN.....                                                       | 6  |
| C.1.2. PRESENTACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN.....                                                  | 8  |
| C.1.3. INTEGRACIÓN EN LA ESTRATEGIA DE LOS RETOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y<br>AMBIENTALES ..... | 9  |
| C.1.4. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD.....                                                         | 11 |
| C.1.5. PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS .....                                          | 12 |
| C.1.6. GOBIERNO DE LA ORGANIZACIÓN .....                                                     | 14 |
| C.1.7. EXISTENCIA DE PLANES DE RSC, ACTUACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....                | 15 |
| C.2.1. SATISFACCIÓN DE CLIENTE.....                                                          | 20 |
| C.2.2. CALIDAD DEL SERVICIO .....                                                            | 20 |
| C.2.3. TRANSPARENCIA .....                                                                   | 22 |
| C.3.1. SATISFACCIÓN DE LAS PERSONAS EMPLEADAS .....                                          | 26 |
| C.3.2. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN.....                                    | 27 |
| C.3.3. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL. ....                            | 29 |
| C.3.4 FORMACIÓN Y FOMENTO DE LA EMPLEABILIDAD .....                                          | 30 |
| C.3.5. SEGURIDAD Y SALUD.....                                                                | 31 |
| C.4.1. COMPRAS RESPONSABLES .....                                                            | 34 |
| C.4.2. CLASIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROVEEDORES Y HOMOLOGACIÓN DE PROVEEDORES<br>.....      | 36 |
| C.5.1. IMPACTO SOCIAL.....                                                                   | 38 |
| C.5.2. TRANSPARENCIA CON EL ENTORNO .....                                                    | 38 |
| C.5.3. CANALES DE COMUNICACIÓN.....                                                          | 38 |
| C.6.1. IMPACTO AMBIENTAL.....                                                                | 42 |



# **CRITERIO 1**

## **ASPECTOS GENERALES**

## C.1.1. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

### Carta del Presidente de Fundación Ramón Rey Ardid.

Algo está cambiando. Algo en lo que las entidades sociales nos habíamos especializado es ahora lo que la sociedad en general está demandando: transparencia, cuidado por el entorno, calidad y cercanía; sostenibilidad y respeto por las personas, por escuchar en todos los lugares donde se produce la necesidad. Y es que la Responsabilidad Social no es sólo un concepto aislado de un grupo selecto que se puede conjurar a “hacer el bien”. Es compromiso, es sentido y certeza de que, lo que se debe hacer, debe trascender al aquí y ahora. Debe ser una herencia de soluciones y no de problemas para las generaciones venideras. Y sólo desde una perspectiva global, con una mirada transversal se puede conseguir.

Nuestro objetivo siempre ha estado centrado en las personas y en obtener el mayor rendimiento social de nuestras intervenciones. Una riqueza que no se mide desde la visión economicista o falsamente asistencial. Debe conjugar el mayor esfuerzo de los profesionales para ser transparentes, comprometidos, ilusionados, capaces, en definitiva, responsables con el todo que los rodea.

Por eso esta memoria tiene mucho de emoción y no sólo de trabajo compartido. Entre sus páginas se podrá leer lo que viene haciendo esta entidad, pero su mejor activo, sin duda, es el compromiso con la sociedad y la responsabilidad compartida.

**Alfonso Vicente Barra**

*Presidente Fundación Rey Ardid*

## **Carta del Consejero Delegado de Empresas Sociales Rey Ardid “Emprey”:**

Para ayudar a las personas a integrarse en la sociedad a través de un empleo adaptado a sus capacidades, ha sido fundamental la creación de empresas de inserción y centros especiales de empleo. A través de estas empresas sociales podemos ayudar a muchas personas en situación de vulnerabilidad y a la vez cubrir las necesidades de subcontratación de las empresas en servicios como la limpieza, la lavandería, la jardinería, manipulados industriales, servicios de gestión, de call center, etc. Esta área de servicios a empresas ha tenido un crecimiento exponencial en los últimos años, lo que se traduce tanto en la confianza que muchas empresas aragonesas han depositado en la Fundación Rey Ardid como en más de 500 trabajadores que tenemos en estos momentos con nosotros en nuestras empresas sociales.

30 años después, Fundación Rey Ardid ha evolucionado como lo ha hecho el resto de la sociedad, ampliando su forma de aportar valor. Llegando de esta forma hoy en día a atender a más de 10.162 personas gracias al trabajo de más de 1500 profesionales cualificados y más de 147 voluntarios que ponen su tiempo, visión e ilusión para ayudar a las personas más vulnerables de la sociedad a disfrutar de sus vidas.

En las páginas que siguen hay una muestra de las dimensiones que tienen hoy las empresas sociales después de casi 20 años. Mirar atrás y mostrar de forma objetiva los logros alcanzados nos parece importante y contribuye a nuestra solvencia, pero revisar las historias de las personas, estar entre ellas, acompañarlas y observar que deciden por sí mismas, que cuando vienen a vernos solo es de visita, es lo que nos hace sentirnos satisfechos y motivados para seguir mejorando, aprender de nuestros errores y mantenernos firmes en la creencia de que entre personas muchas cosas son posibles.

**Manuel Hernández Laplana**

*Consejero Delegado Empresas Sociales*

## C.1.2. PRESENTACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN.

### Estrategia

Cierzo Gestión, S.L. es una de las empresas sociales de la matriz Fundación Ramón Rey Ardid y se adhiere a su misión, visión y valores:

### *Misión*

Centro Especial de Empleo creado para ayudar tanto a sociedades mercantiles como a entidades sin ánimos de lucro en la operativa diaria de su entidad, facilitándole la llevanza diaria de la **contabilidad**, la **presentación de los impuestos** que requiera y su **gestión administrativa** con personal.

### *Visión*

Cierzo Gestión, S.L. **quiere ser referente en todos sus ámbitos**, manteniendo una actitud permanentemente abierta al establecimiento de **colaboraciones y alianzas**, tanto con administraciones como con entidades con objetivos comunes.

### *Valores*

Podemos definir un único valor compartido, hacia el que deseamos orientarnos, la ética y responsabilidad social de todas nuestras actuaciones. Incorpora en la toma de decisiones valores como **la ética, la transparencia y la responsabilidad hacia las personas** a las que atendemos y hacia la sociedad.

Los pilares de nuestros valores son:

- **Las personas son el eje de nuestras actuaciones.**
- El compromiso, la transparencia y el rigor son valores imprescindibles para nuestro equipo humano
- Colaboramos, en la medida de lo posible, hacia un desarrollo sostenible y la armonización del crecimiento económico y la protección del medio ambiente.
- Compartimos inquietudes de lucha contra la pobreza y la desigualdad.
- Nos constituimos responsables de fomentar el diálogo social en la solución de problemas que se plantean en la comunidad a través de la participación.

### C.1.3. INTEGRACIÓN EN LA ESTRATEGIA DE LOS RETOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y AMBIENTALES

#### ENFOQUES:

Existen planes de acción diferenciados en función de quienes son nuestros grupos de interés:

- Plan de acción basada en la satisfacción del cliente (tanto privados como administración pública)
- Plan de acción basada en el buen hacer y confianza
- Plan de acción de homologación de proveedores, basado en las buenas prácticas
- Plan de acción de trabajadores,
- Plan individualizado de inserción sociolaboral
- Plan de acción con las familias plan de acción con asociaciones, patronales y federaciones de los colectivos con los que trabajamos, basado en la unificación de objetivos y aprovechamiento de las sinergias.

Cierzo Gestión, S.L. dentro del grupo de empresas sociales de Rey Ardid es una de las principales líneas estratégicas de su Plan Estratégico 2021-2025:



#### EMPRESAS SOCIALES

La Fundación Ramón Rey Ardid, a través de su red de Centros Especiales de Empleo pone a disposición de las empresas diferentes productos y servicios

- LES.4 Digitalización comunicación Clientes  
Mejorar las aplicaciones y las posibilidades ofrecidas a los clientes de Cierzo para la comunicación a través de la red
- LES.5- Especialización del Servicio \_Cierzo  
Ampliación de clientes mediante la especialización de los servicios de Cierzo



## RESULTADOS:

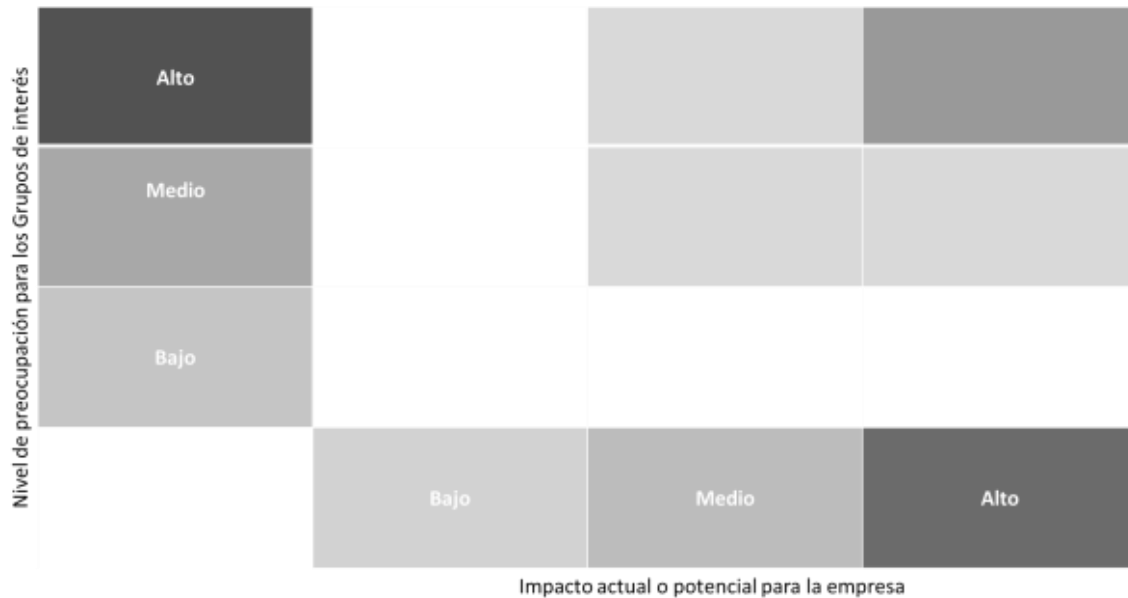
Los resultados finales se expondrán al finalizar el periodo, en el año 2025.



## C.1.4. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

### ENFOQUES:

Memoria RSE realizada en colaboración por el equipo de Calidad, Proyectos y representantes de diferentes áreas.



### RESULTADOS:

Identifique los resultados que apliquen al análisis de materialidad desarrollado por la organización,

| INDICADOR                                                     | AÑO 2016 | AÑO 2017 | AÑO 2018 | AÑO 2020 | AÑO 2021 | INDICADOR G4 ASOCIADO                                             |
|---------------------------------------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|-------------------------------------------------------------------|
| Nº de participantes en el proceso de análisis de materialidad | 3        | 8        | 8        | 8        | 8        | G4-26 y G4-27. G4-24 Y G4-25. Ver presentación de la organización |

### ACCIONES:

- Integración áreas técnicas con área sistemas de gestión.

## C.1.5. PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

### ENFOQUES:

Identificación de los grupos de interés de la Organización. Descripción de sistemáticas implantadas para la participación de los grupos de interés, así como las consecuencias / uso que se hace de los resultados / conclusiones obtenidas de dicha participación (G4-24, G4-26).

Grupos de interés:

- Usuarios / Familias
- Clientes
- Sociedad
- Personas
- Administración Pública
- Proveedores
- Entidades Sociales
- Medio Ambiente

Toda la información obtenida en el proceso se incluye en el mapa de información relevante, a partir del cual se fija toda la estrategia de la organización, a corto, medio y largo plazo, tanto en clientes, productos, procesos o personas.

La sistemática implantada para la participación de los grupos de interés se adecua a cada uno de ellos:

- **Clientes:** encuesta de satisfacción a la totalidad de los clientes. Reuniones periódicas de responsables (incluida Dirección) para abordar en profundidad aspectos de satisfacción.
- **Sociedad:** encuestas anuales para conocer opinión; información extraída a través de las redes sociales (impacto, respuestas, seguimiento de vídeos, etc.), medición de impacto de temas abordados en charlas gratuitas e intervenciones directas de los participantes, relaciones de benchmarking.
- **Personas trabajadoras:** encuesta de clima a la totalidad de los trabajadores. Reuniones individuales, de equipo y jornadas anuales con toda la plantilla.
- **Proveedores:** se realiza una evaluación de proveedores de manera anual, homologando o des homologando según corresponda.

## ACCIONES:

Indique las acciones concretas impulsadas en el último año enfocadas a la mejora de la participación de los grupos de interés:

- Repensar: Durante unos meses, un grupo de 25 personas, que representaban a las diferentes áreas y puestos de trabajo que se dan en el Grupo, han debatido sobre las Buenas Prácticas que nos podrían ayudar a aplicar mejor nuestra visión: "Las personas son el centro de nuestras actuaciones". Posteriormente también queremos compartir este debate con familiares, usuarios y otras organizaciones.
- Proceso participativo para la aplicación efectiva del Código Ético de Rey Ardid // marzo a mayo de 2016: Este cuarto taller participativo, desarrollado el 31 de mayo de 2016, partía del trabajo realizado previamente por trabajadores y usuarios y trataba de identificar puntos de mejora para poner en valor la palabra "persona" en las actividades de cada entidad. Además, también se había marcado como objetivo explorar elementos que permitan un trabajo coordinado entre entidades.  
Para ello, se realizó una convocatoria directa, contactando con personas concretas cercanas a Rey Ardid y priorizando la relación personal frente a otras cuestiones. Es decir, no se buscó tanto una representatividad de las entidades seleccionadas, sino contar con un grupo de expertos de carácter heterogéneo que pudieran dar un primer contraste al trabajo realizado.

## BUENAS PRÁCTICAS:

Indique, si existen, buenas prácticas, que puedan ser replicadas en otras empresas.

- Mejorar los canales de comunicación interna
- Participación del usuario en su itinerario desde la fase de adaptación
- Establecer unos canales de transparencia adaptados a cada tipo de usuario
- Definir una guía de comunicación positiva a los usuarios
- Establecer parámetros de homologación de proveedores desde el punto de vista de la responsabilidad
- Desarrollo de encuestas de satisfacción adaptadas al cliente.
- Trabajar en red para buscar soluciones concretas a problemas sociales.
- Colaboraciones técnicas con entidades

- Mantener informados a los trabajadores de cambios, proyectos y objetivos relevantes para su desempeño profesional
- Interés por el desarrollo de las carreras profesionales

## C.1.6. GOBIERNO DE LA ORGANIZACIÓN

### Organigrama

- **Consejero Delegado Rey Ardid.** Manuel Hernandez
- **Gerente Empresas Sociales.** Noelia de Mur
- **Gerente Cierzo Gestión:** Charo Blasco
- **Recepción y Administración:** Luis Bona
- **Asesoría Empresas:** Marta Hernández
- **Asesoría Jurídica:** María Jesús Germán
- **Proyectos Europeos:** Rebecca Leon



### RESULTADOS:

| INDICADOR                               | AÑO 2016          | AÑO 2017          | AÑO 2018          | AÑO 2020          | AÑO 2021          | INDICADOR G4 ASOCIADO |
|-----------------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-----------------------|
| Composición de los Órganos de Dirección |                   |                   |                   |                   |                   | G4-38                 |
| Ejecutivos y no ejecutivos              | 100% No ejecutivo | 100% No ejecutivo | 100% No ejecutivo | 100% No ejecutivo | 100% No ejecutivo |                       |
| Sexo                                    | 0% H<br>100% M    | 0% H<br>100% M    | 0% H<br>100% M    | 50% H<br>50% M    | 50% H<br>50% M    |                       |

### ACCIONES:

Acciones concretas impulsadas en el último año enfocadas a la mejora del Gobierno de la Organización.

- Matriz de materialidad.
- Memoria RSA.

### BUENAS PRÁCTICAS:

Buenas prácticas, que puedan ser replicadas en otras empresas.

- DAFO

### C.1.7. EXISTENCIA DE PLANES DE RSC, ACTUACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN



#### **Empres. Empresas Sociales**

Nacen con el fin de generar oportunidades de empleo a personas con discapacidad y/o riesgo de exclusión. Dan trabajo a personas con discapacidad o inclusión realizando una gran diversidad de actividades: jardinería, limpieza, lavandería, arte floral, asesoría jurídica y fiscal, etc.

# Empresas Sociales

La Fundación Rey Ardid es promotor de cuatro empresas de empleo protegido. Tres son Centros Especiales de Empleo, la otra es una Empresa de inserción. Se trata de estructuras creadas para incorporar al empleo a personas con dificultades personales y sociales para el acceso a un empleo normalizado. El criterio de estas empresas cuyos beneficios se miden en valor social es el de ofrecer servicios de calidad para garantizar los empleos que actualmente ofrecen.

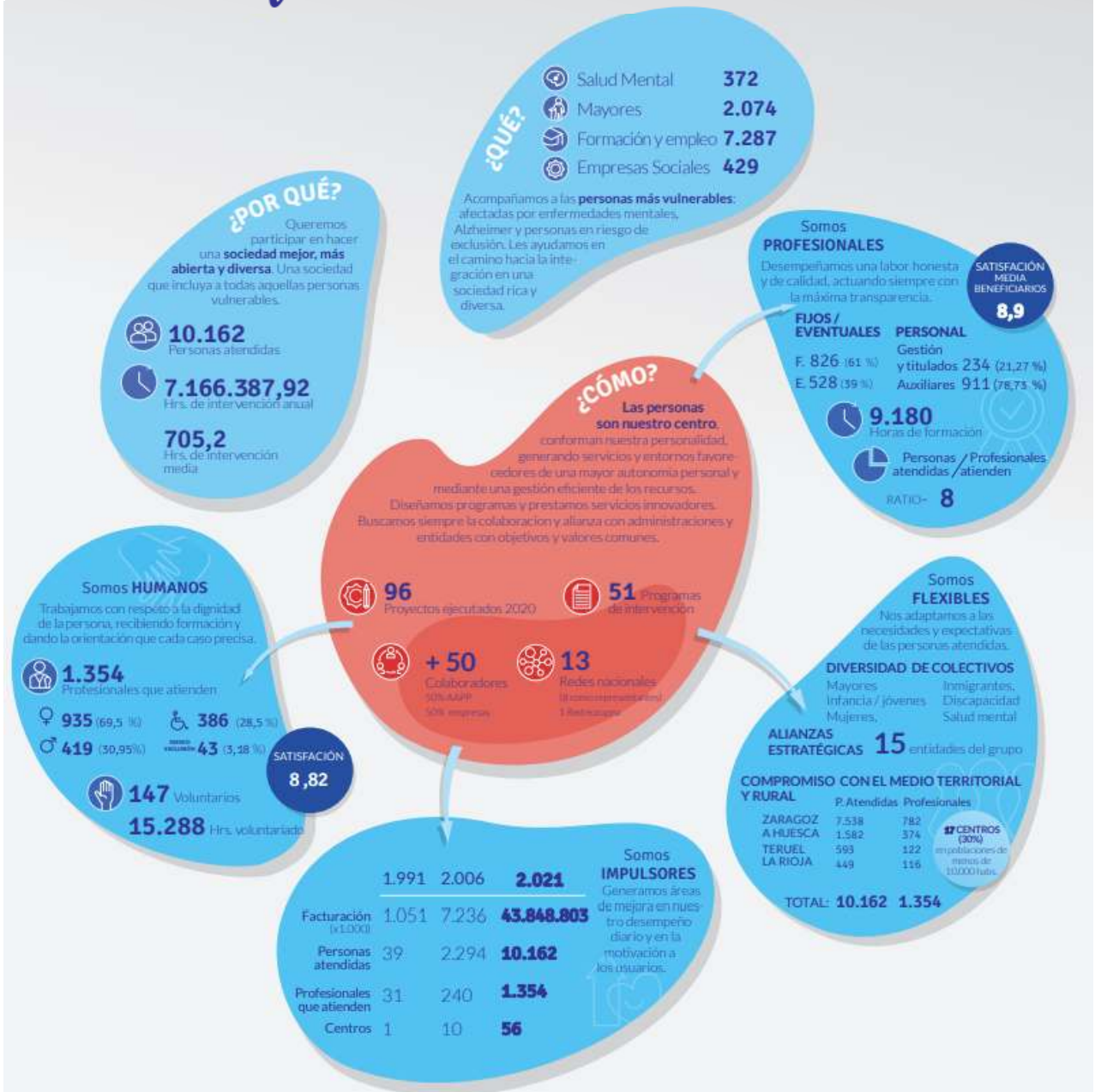
- SERVICIOS QUE PRESTAN**
- 01 Generales de Residencia (limpieza, lavandería, mantenimiento, obras, jardinería, etc.)
  - 02 Transporte adaptado.
  - 03 Manipulados industriales.
  - 04 Asesoría, gestión y Administración. Atención telefónica (call-center) Arte floral.
  - 05 Alojamiento estudiantil.
  - 06 Hoteleros y de restauración.



## IMPACTO.



# una forma de hacer sociedad





# CRITERIO 2

## Clientes

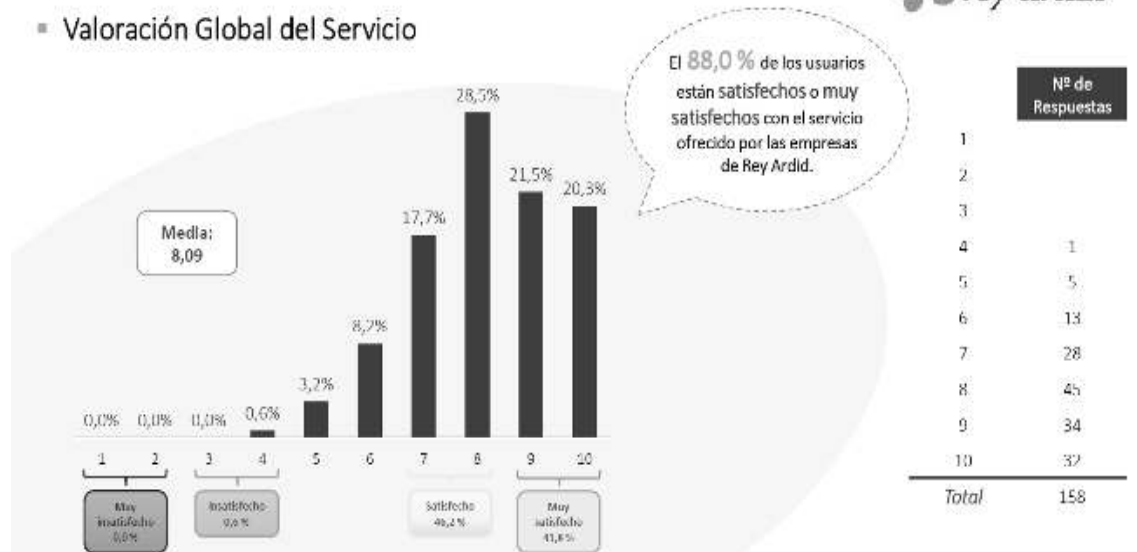
## C.2.1. SATISFACCIÓN DE CLIENTE

### Empresas Sociales:

Encuesta realizada en los centros gestionados por la Fundación

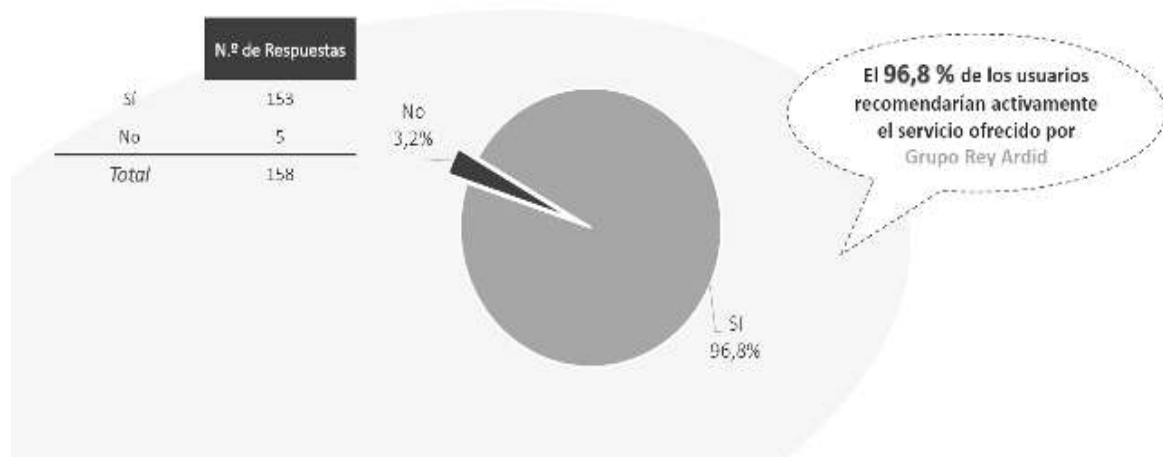
### Resultados

#### Valoración Global del Servicio



### Resultados

#### Recomendación Global del Servicio



## C.2.2. CALIDAD DEL SERVICIO

### ENFOQUES:

Existe un Protocolo de Quejas y Sugerencias a partir del cual todos los centros disponen de un Formulario de Quejas y Sugerencias con doble hoja copiativa y numerada.

### RESULTADOS:

| INDICADOR                      | AÑO<br>2016 | AÑO<br>2017 | AÑO<br>2018 | AÑO<br>2020 | AÑO<br>2021 | INDICADOR<br>G4<br>ASOCIADO |
|--------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-----------------------------|
| N.º de reclamaciones atendidas | 0           | 0           | 0           | 0           | 0           | G4-PR8                      |
| A favor del cliente            | 0           | 0           | 0           | 0           | 0           |                             |
| Importe de multas              | 0           | 0           | 0           | 0           | 0           | G4-PR9                      |

### BUENAS PRÁCTICAS:

- Protocolo de Quejas y Sugerencias
- Comité Ética

### C.2.3. TRANSPARENCIA

Ejercen su cargo de forma responsable, supervisan y aprueban el plan anual y la memoria, participando activamente en el análisis de las desviaciones y en el control de indicadores clave. Sus datos son públicos (nombre, profesión, cargos, relación de parentesco y relaciones comerciales)

Se somete a los principios de buena gobernabilidad de la matriz, Fundación Rey Ardid.

Como empresas de inserción de rendir también cuentas y memoria de actuaciones anuales al Instituto Aragonés de Empleo y mantiene relación con los servicios sociales como forma de reforzar el objeto principal de la inserción a través del empleo.

Además, la matriz, Fundación Ramón Rey Ardid cumple los 9 principios propuestos por la Fundación Lealtad, así como sus buenas prácticas:

#### 9 Principios de Transparencia y Buenas Prácticas



#### RESULTADOS:

La Fundación Lealtad certifica que cumplimos con los 9 principios desde el año 2005 mediante un proceso de auditoria externo.

La acreditación de la Fundación Lealtad parte de un análisis que solicitamos las propias organizaciones y que comprende más de 40 indicadores.



# CRITERIO 3

## Personas

El grupo Rey Ardid considera el capital humano su principal activo y se compromete a tratar siempre a las personas con honestidad, respeto, diálogo, transparencia y sensibilidad, asumiendo los siguientes compromisos:

- Cumplirá la legislación vigente en materia laboral, de seguridad social y de prevención y seguridad, con el objetivo de promocionar unas condiciones laborales dignas, justas, equitativas y satisfactorias
- Respaldará a los trabajadores y a sus responsables en sus acciones y decisiones, en su ámbito de competencia, siempre y cuando cumplan con el código ético.
- Mantendrá informados a los trabajadores de cambios, proyectos y objetivos relevantes para su desempeño profesional, comprometiéndose a escuchar y valorar diferentes opiniones y propuestas.
- Fomentará un ambiente de compañerismo y trabajo en equipo
- Facilitará a los trabajadores las herramientas y condiciones de trabajo adecuadas para la correcta realización de sus tareas.
- Se preocupará por el desarrollo de las carreras profesionales, así como de su progreso personal, ofreciendo una formación inicial adecuada para todos los trabajadores.
- Facilitará la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Velará por la igualdad de oportunidades en contratación, formación, actividad, retribución y jubilación, evitando la discriminación negativa por razón de género, raza, religión, convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual, aplicando medidas de discriminación positiva cuando sea necesario
- Respetará la privacidad de la información proporcionada por los trabajadores, así como la confidencialidad del trabajo que desarrollan

## NUESTROS COMPROMISOS ADQUIRIDOS

- Debemos desarrollar todo nuestro potencial profesional.
- Debemos fomentar la igualdad de oportunidades y el acceso al trabajo de colectivos vulnerables.
- Debemos ilusionarnos por hacer juntos un camino creando empleo estable, potenciando la integración y motivación, formando y contribuyendo a la promoción interna.
- Debemos promocionar la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de seguridad y de salud.
- Debemos proponer ideas, ser proactivos y participativas y compartir aquellos valores que determinan nuestra identidad.

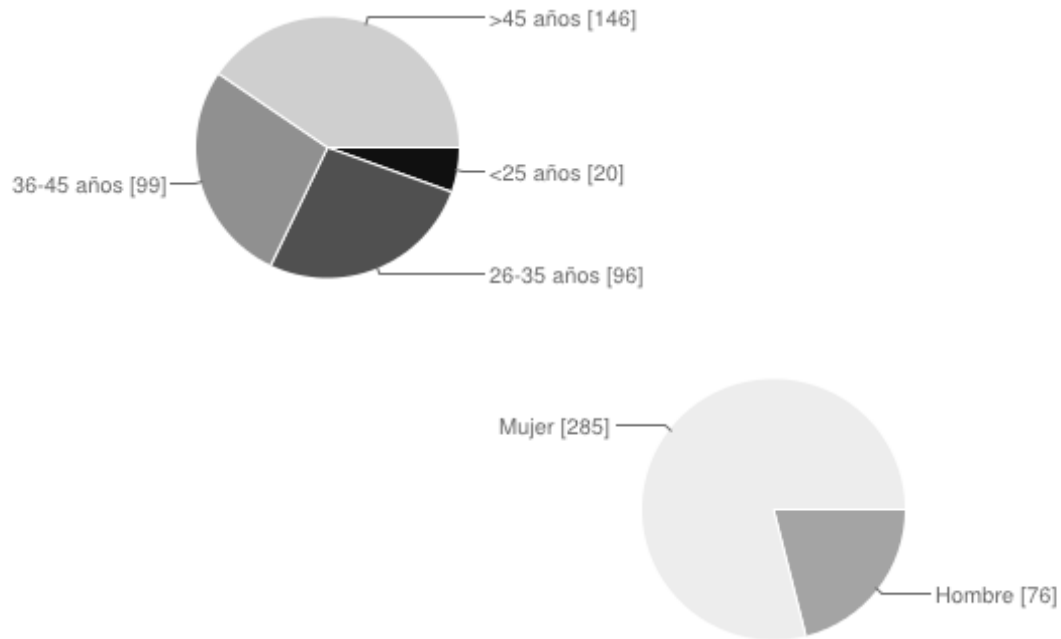
La Gestión por Competencias surge como una herramienta de gestión integral de los Recursos Humanos de una Organización, que facilita la necesidad de alinear los intereses de los profesionales que la componen con los intereses de la propia empresa.

Un modelo de Gestión por Competencias requiere necesariamente el establecimiento de la Política de Empresa, la definición y nivelación de aquellas competencias necesarias para la consecución de sus objetivos, la concreción de las competencias requeridas para cada puesto de trabajo y en función de ello la continua evaluación y desarrollo de las competencias de sus trabajadores.



### C.3.1. SATISFACCIÓN DE LAS PERSONAS EMPLEADAS

Se realiza una Encuesta de Clima Laboral a todos los trabajadores de las entidades de Fundación Rey Ardid.



#### RESULTADOS:

De los 813 trabajadores han contestado la encuesta 361, lo que supone un porcentaje de participación del 44%.

#### BUENAS PRÁCTICAS:

Buenas prácticas para incrementar la satisfacción de las personas, que puedan ser replicadas en otras empresas.

- Equipos de Mejora de las diferentes áreas integrados por personal de distintos procesos.

## C.3.2. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

### ENFOQUES DE GESTIÓN:

2020 se firmó, por parte de Gerencia y el Comité de Igualdad, el [nuevo Plan de Igualdad de Oportunidades de Fundación Ramón Rey Ardid](#), que tendrá una vigencia hasta 2024.

Y el 14 de septiembre de 2018 se firmó la adhesión de las empresas sociales de Rey Ardid al Plan de Igualdad.

Con la entrada en vigor de este Plan, la Fundación, mediante **acciones de sensibilización**, continuará, tal y como se recogía en el antiguo Plan, con la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, garantizando la ausencia de toda discriminación, tanto directa como indirecta, por razón de sexo.

Para ello, el Plan recoge un **conjunto de medidas para promover la igualdad de oportunidades** en la entidad en los siguientes puntos: Cultura de empresa, Selección y reclutamiento, Promoción profesional, Formación continua, Política Salarial, Conciliación en la vida laboral, personal y familiar y, por último, Política de materia de Prevención de Riesgos Laborales.

El Comité de Igualdad pone a disposición de todo el personal el email [igualdad@reyardid.org](mailto:igualdad@reyardid.org) para que cualquier persona pueda consultar temas de género o informar de casos discriminatorios respetando su anonimato.

Tanto en nuestra página web como en el Portal de Empleado ponemos a disposición el **Plan de Igualdad de Oportunidades 2020-2024** donde también se recoge las personas que componen el Comité de Igualdad.

## RESULTADOS:

| INDICADOR                                                             | AÑO<br>2015 | AÑO<br>2016 | AÑO<br>2018 | AÑO<br>2020 | AÑO<br>2021 | INDICADOR<br>G4<br>ASOCIADO |
|-----------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-----------------------------|
| Composición Dirección de la organización                              |             |             |             |             |             | G4-LA 12. a                 |
| % Hombres                                                             | 0           | 0           | 0           | 500         |             |                             |
| % Mujeres                                                             | 100         | 100         | 100         | 50          |             |                             |
| % menos de 30                                                         | 0           | 0           | 0           | 0           |             |                             |
| % entre 30 y 50                                                       | 100         | 100         | 100         | 50          |             |                             |
| % más de 50                                                           | 0           | 0           | 0           | 50          |             |                             |
| Composición de la plantilla                                           |             |             |             |             |             | G4-LA 12. b                 |
| % Hombres                                                             | 20%         | 20%         | 52%         | 44%         | 35%         |                             |
| % Mujeres                                                             | 80%         | 80%         | 48%         | 56%         | 65%         |                             |
| % menos de 30                                                         | 10%         | 10%         | 8%          | 6%          | 6%          |                             |
| % entre 30 y 50                                                       | 40%         | 40%         | 44%         | 47%         | 65%         |                             |
| % más de 50                                                           | 50%         | 50%         | 28%         | 47%         | 29%         |                             |
| Relación entre la retribución media de las mujeres y el salario base. |             |             |             |             |             | G4-LA 13                    |
| Toda la plantilla                                                     | 10          | 10          | 25          | 36          | 69          |                             |
| Desglose por categorías.<br>Altos directivos                          | 1           | 1           | 1           | 1           | 1           |                             |
| Mandos intermedios                                                    | 1           | 1           | 1           | 1           | 1           |                             |
| Técnicos                                                              | 5           | 5           | 19          | 30          | 35          |                             |
| Administración                                                        | 3           | 3           | 4           | 4           | 32          |                             |

### C.3.3. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

#### ENFOQUES DE GESTIÓN:

Indique los procesos o proyectos desarrollados en la Organización encaminados a fomentar y propiciar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Organización del tiempo de trabajo siempre que la actividad lo permita:

- Horario flexible de entrada y/o salida
- Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida
- Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, meses de verano, etc.)
- Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- Organización de turnos estables de trabajo, compensando los turnos con peor acogida.
- Posibilidad de elegir o cambiar turnos.

Movilidad geográfica:

- Desplazamientos incluidos en la jornada laboral.

Beneficios Sociales:

- Anticipos, préstamos, etc.
- Grupo de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas.

Mejora de los permisos legales:

- Fomento del uso del permiso de paternidad
- Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).
- Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas de aplicación.

## C.3.4 FORMACIÓN Y FOMENTO DE LA EMPLEABILIDAD

### ENFOQUES DE GESTIÓN:

Se dispone de un Plan de Formación con los siguientes objetivos:

- Contribuir a la mejora de empleabilidad de los trabajadores de las empresas sociales del Grupo Rey Ardid para favorecer su incorporación al mercado laboral ordinario en las mejores condiciones personales y profesionales posibles.
- Apoyar a los trabajadores en la adquisición de hábitos laborales, sociales, de formación básica y competencias laborales y destrezas en las actividades profesionales que desarrolla la empresa de inserción que permitan mejorar su empleabilidad, superar barreras personales y asumir responsabilidades en su proyecto personal de inserción laboral.

### RESULTADOS:

**Áreas formativas** (Asociadas a las Competencias de Operarios “específicas” y “genéricas” 1, 2, 3, 9, 10, Referencia: Manual de competencias Grupo Rey Ardid)

### ACCIONES:

Acciones concretas, impulsadas en el último año, que apoyen la mejora de la gestión de formación y fomentar la empleabilidad de su plantilla.

- **Comunes y transversales a todas las actividades:**

Objetivos: adquirir competencias que se agrupan en torno a dos áreas:

- a. Adquisición de competencias Sociolaborales: asociadas a la manera de enfrentarse a una tarea y a las relaciones sociales que se producen en el contexto laboral. Relaciones Laborales.
  - b. Adquisición de competencias Personales: competencias básicas que llevan a la persona a alcanzar un desarrollo personal que permite el ejercicio de una ciudadanía activa.
- **Técnico profesionales: contenidos específicos** encaminados a mejorar el desempeño técnico en puesto de trabajo y mejorar su especialización en técnicas de limpieza, transporte adaptado, mantenimiento, servicios de ayuda a domicilio y lavandería. La formación inicial en puesto de trabajo se impartirá por responsable/encargado de producción o por quién designe.

## BUENAS PRÁCTICAS:

Indique, si existen, buenas prácticas relacionadas con la gestión de formación y fomentar la empleabilidad de la plantilla, que puedan ser replicadas en otras empresas.

- Mejorar las competencias personales

## C.3.5. SEGURIDAD Y SALUD

### ENFOQUES DE GESTIÓN:

El Sistema de Prevención que disponemos es de un Servicio de Prevención Mancomunado.

### RESULTADOS:

Se adjunta tabla con los indicadores más relevantes del ejercicio:

| INDICADOR                                                        | AÑO 2016 | AÑO 2017 | AÑO 2018 | AÑO 2020 | AÑO 2021 | INDICADOR G4 ASOCIADO |
|------------------------------------------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------------------|
| N.º ACCIDENTES CON BAJA                                          | 1        | 1        | 1        | 1        | 1        | G4-LA 6 A             |
| N.º ACCIDENTES SIN BAJA                                          | 2        | 1        | 2        | 0        | 0        |                       |
| N.º CONTINGENCIAS COMUNES                                        | 0        | 0        | 3        | 57       | 78       |                       |
| N.º TOTAL DE BAJAS POR ENFERMEDAD PROFESIONAL Y ENFERMEDAD COMÚN | 1        | 1        | 4        | 57       | 78       |                       |
| N.º TOTAL DE DÍAS NO TRABAJADOS POR CONTINGENCIA PROFESIONAL     | 18       | 49       | 2        | 5        | 32       |                       |
| N.º TOTAL DE DÍAS NO TRABAJADOS POR CONTINGENCIA COMÚN           | 0        | 0        | 265      | 1155     | 3061     |                       |
| N.º TOTAL DE DÍAS NO TRABAJADOS                                  | 18       | 49       | 267      | 1155     | 3093     |                       |

### ACCIONES:

Indique las acciones concretas, impulsadas en el último año, que apoyen la mejora de la gestión de gestión de la Seguridad y Salud de las personas.

- Formar a los trabajadores en ergonomía y patología osteomuscular.
- Realizar una planificación en la inversión de equipos de trabajo ergonómicos.
- Aspectos organizativos, rotación de tareas.
- Fortalecer el clima laboral.



# CRITERIO 4

## Proveedores

El proceso de compras se basa en dos principios básicos que son el principio de homologación de proveedores y la existencia de niveles de aprobación de compras.

### C.4.1. COMPRAS RESPONSABLES

#### ENFOQUES DE GESTIÓN:

Desde el Departamento de Compras de la matriz Fundación Ramón Rey Ardid se trabaja con un claro principio responsable que se basa en la prioridad por proveedores de índole social frente a los demás, basado en estos cuatro puntos de nuestro código ético:

- **Fomentará una relación sólida, duradera, respetuosa y honesta** con los proveedores elegidos, basadas en la búsqueda del beneficio mutuo.
- **Seleccionará, siempre que sea posible, proveedores responsables;** es decir que, ya sea por los compromisos asumidos voluntariamente como organización o por las características de los productos y servicios que comercializa, el proveedor elegido aporte un valor social y/o ambiental añadido.
- **Realizará, en igualdad de condiciones, compras sociales;** es decir, aquellas compras que vayan más allá de criterios exclusivamente económicos y apoyen la economía social mediante el fomento Las relaciones del Grupo Rey Ardid con los proveedores se basarán en la confianza, respeto y honestidad, y se regirá por los siguientes principios: de la inserción sociolaboral de personas en riesgo de exclusión, el fomento de la calidad y estabilidad en el empleo, el cumplimiento de la legislación relativa a no discriminación, la igualdad de oportunidades, la accesibilidad y la prevención de riesgos laborales.
- **Realizará, siempre que sea posible, compras responsables;** es decir, aquellas compras que integren aspectos sociales, ambientales y éticos, intentando conseguir coherencia entre el comportamiento de las entidades como agentes sociales y como consumidores.

## RESULTADOS:

Se adjunta tabla con evolución de la Homologación de Proveedores:

| INDICADOR                | AÑO 2016 | AÑO 2017 | AÑO 2018 | AÑO 2020 | AÑO 2021 | INDICADOR G4 ASOCIADO |
|--------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------------------|
| Homologación Proveedores | 3,9      | 3,95     | 3,88     | 4,02     | 4,03     | G4-EC 9               |

## ACCIONES:

Acciones concretas, impulsadas en el último año, que apoyen la gestión de compras responsables.

- Estructurar y racionalizar la gestión de proveedores
- Implantación de nuevo modelo de gestión de alimentación en los centros.

## BUENAS PRÁCTICAS:

- Respecto a la formalización de las órdenes de pedidos, se establecen unos límites de gastos para los responsables de realizar las operaciones de compras, así como la necesidad de que las personas responsables –en diferentes niveles- justifiquen las compras de acuerdo con esos límites. La integración de estas operaciones con la gestión de almacén y contabilidad, a través del software utilizado por la empresa, es un aspecto vital.
- A través de un software se implanta un proceso automatizado de órdenes de compras, de facturas de proveedores y de su contabilización, así como un proceso automatizado de los pagos a proveedores.
- Se establecen alianzas con los proveedores clave con el objetivo de crear una relación ganar-ganar entre el comprador y el vendedor, y trabajar en conjunto para mejorar la comunicación, disminuir los fallos e innovar para mejorar la cadena de suministro.

## C.4.2. CLASIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROVEEDORES Y HOMOLOGACIÓN DE PROVEEDORES

### ENFOQUES DE GESTIÓN:

Indique los procesos o proyectos desarrollados en la Organización para la clasificación, evaluación y Homologación de los proveedores.

### Homologación de proveedores:

El importe anual estimado de compras es el elemento determinante de los requerimientos económicos del proceso de homologación de proveedores:

- Todos los proveedores cuyo gasto sea superior a 3.000€ anuales es necesaria la cumplimentación de la Hoja de Datos (son todos aquellos proveedores que les aplica el modelo 347)
- En cambio, los proveedores de 0 a 3000€ anuales no es necesario realizar la cumplimentación de la Hoja de Datos, pero sí contará el mismo con la aprobación del Departamento de Compras.

### RESULTADOS:

| INDICADOR                                                                                           | AÑO 2016 | AÑO 2017 | AÑO 2018 | AÑO 2019 | AÑO 2020 | AÑO 2021 | INDICADOR G4 ASOCIADO |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------------------|
| % de Proveedores que se evalúan y reevalúan con criterios ambientales                               | 100%     | 100%     | 100%     | 100%     | 100%     | 100%     | G4-EN 32              |
| % de Proveedores que se evalúan y reevalúan con criterios relacionados con las prácticas laborales. | 100%     | 100%     | 100%     | 100%     | 100%     | 100%     | G4-LA 14              |

# CRITERIO 5

## Social

## C.5.1. IMPACTO SOCIAL

### ENFOQUES DE GESTIÓN:

Desarrollamos actividades dirigidas a la atención, cuidado y la integración en la sociedad de todas las personas excluidas o en riesgo de exclusión, mediante una gestión eficiente de los recursos disponibles y situando a la persona en el centro de todas sus actividades.

El número de personas atendidas en el 2020, segmentado en nuestras diversas áreas de impacto social son:

|                   |              |
|-------------------|--------------|
| Empresas Sociales | 406 personas |
|-------------------|--------------|

## C.5.2. TRANSPARENCIA CON EL ENTORNO

### ENFOQUES DE GESTIÓN:

La matriz Fundación Ramón Rey Ardid cuenta con el certificado que expide Fundación Lealtad que certifica que cumplimos con los 9 principios desde el año 2005 mediante un proceso de auditoria externo.

La acreditación de la Fundación Lealtad parte de un análisis que solicitamos las propias organizaciones y que comprende más de 40 indicadores.

## C.5.3. CANALES DE COMUNICACIÓN

### ENFOQUES DE GESTIÓN:

La matriz cuenta con un departamento de comunicación que organiza un plan teniendo en cuenta a todas las entidades del grupo.

Este plan incide en aquellos programas y actividades que ofrecen. El medio principal de comunicación es la web de la matriz y de las propias empresas sociales (<https://emprey.reyardid.org/>) y a nivel interno la newsletter para hacer difusión de la situación de cada programa o Actividad, más allá de la labor comercial, sino como mera Información a nuestros grupos de interese y sociedad

## ACCIONES:

Indique las acciones concretas impulsadas en el último año enfocadas a la mejora de sus resultados en la gestión de la comunicación en el ámbito social.

- Transparencia evidenciada por el certificado emitido por la Fundación Lealtad a la matriz Fundación Ramón Rey Ardid.
- Incorporación activa a las redes sociales.



# **CRITERIO 6**

## **Medioambiental**

## ENFOQUE GLOBAL

La matriz Fundación Ramón Rey Ardid desde el año 2001 dispone de un Sistema de Gestión Integrado de Calidad y Medio Ambiente avalado por la entidad internacional DNVGL mediante sus auditorías externas de verificación de cumplimiento.

### C.6.1. IMPACTO AMBIENTAL

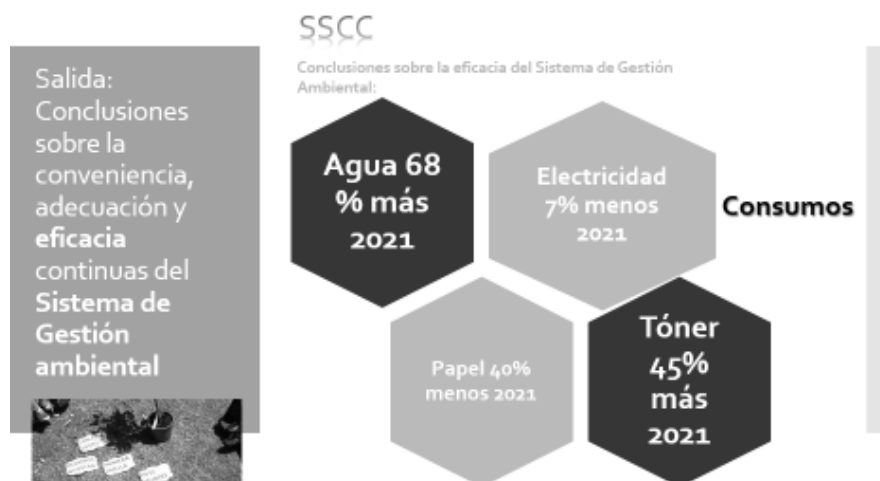
#### ENFOQUES DE GESTIÓN:

Indique los procesos o proyectos desarrollados en la Organización para gestionar los impactos ambientales vinculados a la actividad.

#### RESULTADOS:

Seguimiento de Indicadores:

| INDICADOR                                                        | AÑO 2014 | AÑO 2015 | AÑO 2016 | AÑO 2017 | AÑO 2018 | AÑO 2020 | AÑO 2021 | INDICADOR G4 ASOCIADO |
|------------------------------------------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------------------|
| Consumo electricidad: (Kw)                                       | 76.992   | 77.293   | 87351    | 73821    | 95711    | 84702    | 84562    | G4-EN3                |
| Consumo gas: (kWh)                                               |          |          |          |          |          |          |          | G4-EN3                |
| Consumo agua: m3 en oficina                                      | 351      | 259      | 322      | 322      | 358      | 271      | 454      | G4-EN9                |
| Consumo tóner                                                    | 9        | 7        | 6        | 6        | 3.63     | 3.63     | 5.28     | G4-EN9                |
| Consumo papel                                                    | 3292     | 4230     | 3635     | 3820     | 3012     | 1558     | 1904     | G4-EN1                |
| Cantidad papel reciclado/total                                   | 3292     | 4230     | 3635     | 3820     | 3012     | 1558     | 1904     | G4-EN2                |
| Residuos peligrosos gestionados/producidos por ud. de producción | 30       | 70       | 0        | 20       | 35       | 10       | 15       | G4-EN23               |







*[www.reyardid.org](http://www.reyardid.org)*