





# 01 MENSAJE DE LA PRESIDENTA

La memoria de sostenibilidad 2016-2017 de Sorigué, la primera que muestra el conjunto de la actividad de todo el grupo, refleja el trabajo y los logros más relevantes de una etapa clave para el desarrollo de nuestra organización: el primer relevo generacional que coincide con una etapa de crisis económica global. En este contexto, desde la nueva dirección, decidimos impulsar el desarrollo de una estrategia empresarial firme, definida por primera vez en un Plan Estratégico para el periodo 2015-2017 bajo el lema “Crecer haciendo Crecer”.



Este Plan Estratégico reafirma el compromiso de Sorigué de crecer de forma responsable, anticipándose al futuro del sector mediante el impulso de tres ejes clave: el talento, la innovación y el retorno a la sociedad. Y para ello, integramos la sostenibilidad como pilar de nuestra estrategia, garantizando así un crecimiento responsable del negocio, aportando valor a la sociedad y a las comunidades donde trabajamos y reafirmando nuestro compromiso con el medio ambiente en todas las etapas de la cadena de valor. La creación del Departamento de Responsabilidad Social Corporativa y la implantación de sistemas de gestión en calidad, medio ambiente y responsabilidad social, son reflejo de esta realidad.

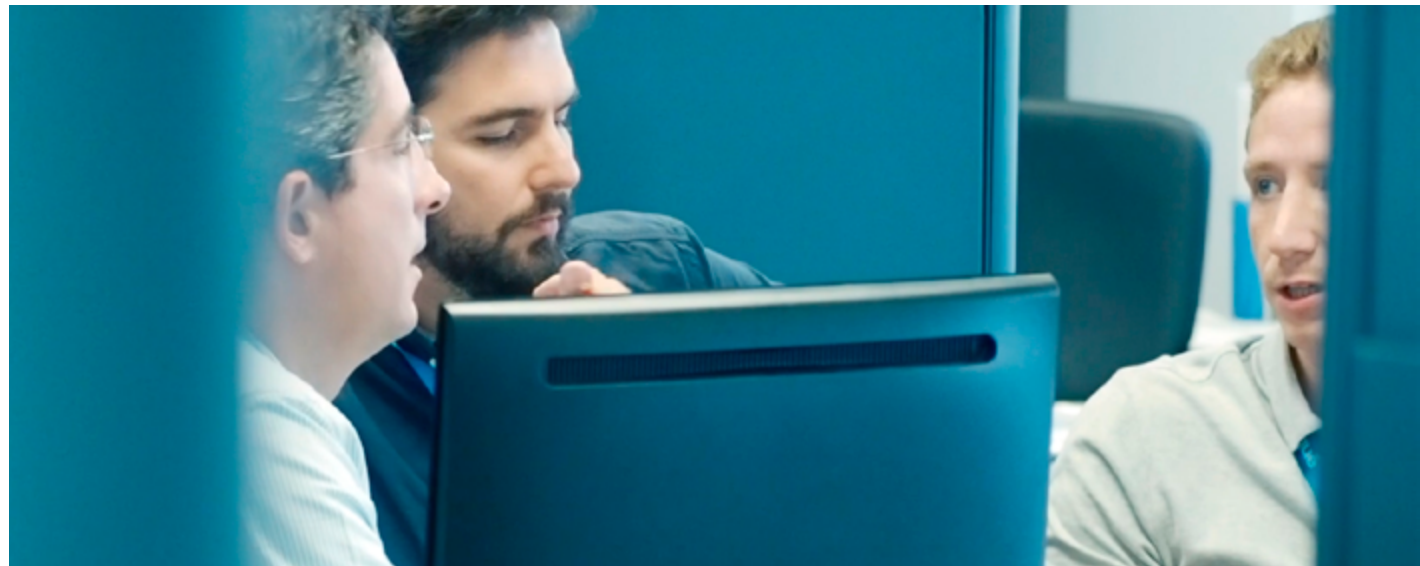
En esta etapa creamos también una única identidad corporativa para todo el grupo construida sobre el orgullo del pasado, la consciencia del presente y la ambición de futuro de toda la organización. Creemos en que la consolidación de una única cultura junto con el desarrollo

del talento y el conocimiento del equipo humano son el motor del crecimiento. Por eso necesitamos una organización que sitúe las personas en el centro, que potencie el talento y la profesionalización en entornos de trabajo seguros y con un empleo de calidad. En este sentido, se han implementado medidas para mejorar la conciliación, las competencias profesionales y la salud tanto física como psicológica con el objetivo de solventar las situaciones

desfavorables identificadas en las encuestas de clima laboral.

Durante estos dos años, hemos trabajado intensamente para crear una cultura de la innovación que se refleje en el día a día. Y ha sido a través de esta vocación innovadora con lo que hemos minimizado el impacto ambiental de productos y procesos, garantizando así la competitividad y la sostenibilidad de las actividades, e integrando los principios de la economía circular.


ESTE PLAN  
ESTRATÉGICO  
REAFIRMA EL  
COMPROMISO  
DE SORIGUÉ DE  
CRECER DE FORMA  
RESPONSABLE,  
MEDIANTE  
EL IMPULSO DE  
TRES EJES CLAVE:  
EL TALENTO,  
LA INNOVACIÓN  
Y EL RETORNO A  
LA SOCIEDAD



Se ha impulsado una plataforma para fomentar proyectos de innovación transversales que nos ayuden a mejorar procesos internos y aprovechar sinergias entre unidades de negocio. El objetivo es crear una red de conocimientos y alianzas estratégicas que nos permitan aportar un valor diferencial a nuestra propuesta de negocio.

Finalmente, quiero destacar también la actividad que se ha seguido haciendo durante estos años para reforzar el elemento que está en el ADN de nuestra organización: el retorno a la sociedad. La actividad de retorno se articula principalmente a través de la Fundació Sorigué y de actividades en el ámbito social, cultural y educativo. Durante el periodo 2016-2017 se han invertido 170.000€ en proyectos de colaboración y retorno social y cada año se destina una parte de

los ingresos anuales del grupo a la Fundació Sorigué, que impulsa actividades de carácter asistencial, programas educativos, artísticos y culturales. En esta ocasión quiero destacar especialmente la labor del Centro Ocupacional de Lleida, que en 2017 ha cumplido 25 años de trabajo constante para favorecer la inserción social y laboral de personas con discapacidad. En 2017 también es especialmente relevante la apertura al público de PLANTA, el proyecto que aúna nuestra visión de futuro empresarial con nuestra vocación de retorno, nuestros valores y nuestros ejes de crecimiento, y que en este año ha presentado la obra *Double Bind*, del artista Juan Muñoz a través de visitas guiadas gratuitas. Esta acción, juntamente con las visitas educativas del Museo de la fundación, refuerzan nuestra voluntad de acercar la creación artística contemporánea a todos los públicos.



## EL ADN DE NUESTRA ORGANIZACIÓN: EL RETORNO A LA SOCIEDAD

Siguiendo el lema de nuestro Plan Estratégico, Sorigué crece haciendo crecer y así lo reflejan los resultados presentados en esta memoria. Se abre ahora una nueva etapa para la compañía definida en el Plan Estratégico 2020 “Valor compartido”. Una etapa en la que queremos seguir creando valor, tanto para nuestra organización como para nuestro entorno.

**Ana Vallés Blasco**  
Presidenta del Grupo Sorigué

02

# NUESTROS LOGROS

Somos un grupo de empresas solvente y dinámico con dilatada experiencia y con una clara apuesta por la innovación.

Mantenemos desde nuestros orígenes un firme compromiso social y profesional y una vocación de retorno a la sociedad:

PORQUE CREEMOS QUE UN NEGOCIO RESPONSABLE **TIENE VALOR.**

2.1. SOBRE SORIGUÉ	7
2.2. PLAN ESTRATÉGICO 2015-2017	8
2.3. TRANSPARENCIA Y BUEN GOBIERNO	9
2.4. GESTIÓN RESPONSABLE Y <b>COMPLIANCE</b>	10
2.5. EQUIPO HUMANO	11
2.6. COMPROMISO CON LA SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL	12
2.7. RETORNO A LA COMUNIDAD	13
2.8. INNOVACIÓN	14
2.9. COMUNICACIÓN	14
2.10. PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS	14

## 2.1. SOBRE SORIGUÉ

### ÁREAS DE NEGOCIO



### TERRITORIO

De acuerdo con nuestra filosofía de **“Crecer haciendo crecer”**, contribuimos al desarrollo de los territorios donde operamos.

- **3** sedes en Barcelona, Lleida y Madrid
- **7** delegaciones
- **5** centros de producción de materiales



### EL GRUPO EN CIFRAS



**2.897**  
personas



**17**  
empresas



**432M€**  
Valor económico directo  
generado en 2017

Empresas del grupo Sorigué representadas:  
Acsa, Aficsa, Ambitec, CLD, CLD UTE,  
Constraula, Firtec, Sorigué i Vialex.

## 2.2. PLAN ESTRATÉGICO 2015-2017

“Crecer  
haciendo  
crecer”

En 2015, lanzamos nuestro Plan Estratégico 2015-2017 bajo el lema “**Crecer haciendo crecer**”, una apuesta sólida por la innovación, el desarrollo y la captación de talento que refleja la voluntad del grupo de crecer de forma sostenible y compartida con las personas que lo integran, los clientes y la sociedad, y con una nueva manera de hacer basada en la comunicación, la confianza y la transparencia.



NOS ORGANIZAMOS  
PARA CONSOLIDAR  
Y HACER CRECER  
SORIGUÉ  
BASÁNDONOS EN  
LAS **PERSONAS**,  
MEDIANTE LA  
**INNOVACIÓN Y**  
HACIÉNDONOS  
**VISIBLES DENTRO**  
Y FUERA DE LA  
COMPAÑÍA.



### NEGOCIO RESPONSABLE

Para Sorigué, asegurar el crecimiento y el desarrollo sostenible del grupo solo es posible situando la sostenibilidad social, ambiental y empresarial como pilar de la estrategia. Apostamos por traspasar también este crecimiento a nuestros clientes y colaboradores a través de nuestras soluciones, conocimiento y transversalidad. Esta es nuestra apuesta y compromiso.



### FUNDACIÓ SORIGUÉ

La Fundació Sorigué articula el compromiso de retorno del grupo a la sociedad a través de actividades en el ámbito social, educativo y cultural.



### PROYECTO PLANTA

La confluencia entre la empresa y la fundación se produce en el proyecto PLANTA, un espacio dedicado a la creación artística contemporánea que integra los elementos de una plataforma de producción industrial en un espacio donde conviven arte, arquitectura, empresa e investigación. PLANTA se concibe para el intercambio del talento, la promoción de la innovación y el impulso de sinergias entre creatividad y empresa. PLANTA es el reflejo de nuestra esencia y de quiénes somos.



## 2.3. TRANSPARENCIA Y BUEN GOBIERNO

Valor económico directo generado



**25%**  
del valor económico  
distribuido en  
**saldos y  
prestaciones  
sociales**

Retorno a la sociedad

2016: 38,8 M€

**32,7 M€**  
retorno a la sociedad  
mediante impuestos

38,8 M€  
en 2016

Creación del  
departamento de  
**RSC**

Aprobación del  
**Código  
Ético**  
en 2016

**2,17 M€**  
invertidos en  
**desarrollo local, difusión  
cultural y patrocinio** entre 2016 y 2017



**48** incidencias gestionadas  
a través del canal ético entre 2016 y 2017

## 2.4. GESTIÓN RESPONSABLE Y

### UNE-EN ISO 9001:2015

de sistemas de gestión de calidad

### UNE-EN ISO 14001:2015

de sistemas de gestión ambiental

### UNE-ISO 14064-1:2012

sobre gases de efecto invernadero

### UNE-EN ISO 50001:2011

de sistemas de gestión de la energía

### UNE 166002:2006

de gestión de la investigación, desarrollo e innovación (I+D+i)

### UNE-EN 1176-1

sobre equipamiento de las áreas de juego y superficies

### UNE 73401:1995

de garantía de la calidad en instalaciones nucleares

### UNE 171370-1

sobre manipulación de materiales con amianto

### IQNET SR 10:2015

de sistemas de gestión de la responsabilidad social

### OHSAS 18001:2007

de sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo

**EMAS**, en cumplimiento del Reglamento **1221/2009**, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de noviembre de 2009 relativo a la participación voluntaria de organizaciones en un sistema comunitario de gestión y auditoría ambiental.

**Legislación y normativa aplicable** en materia de prevención de riesgos laborales



Establecimiento de más de  
**50 medidas o  
controles de riesgos**  
dentro del Programa de Prevención de Delitos

### Proveedores



**680**  
proveedores  
evaluados

en relación riesgos laborales,  
gestión ambiental y responsabilidad  
social corporativa

## 2.5. EQUIPO HUMANO



### Igualdad



### Estabilidad en el empleo

**75,8%**  
de la plantilla con  
contrato indefinido



### Desarrollo

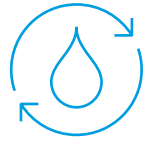
**39.307 horas**  
totales de formación  
ofertadas al personal

**+18,4%**  
respecto  
2016



**7,5/10** valoración de la satisfacción  
en el lugar de trabajo

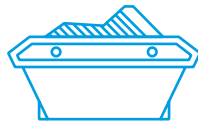
## 2.6. COMPROMISO CON LA SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL



**+50%**  
aumento en el uso  
de agua reciclada



**-4,8%**  
consumo  
energético total  
en 2017 respecto al 2016



**-31,4%**  
reducción en la generación  
de residuos peligrosos  
en 2017 respecto al 2016



**+45,2%**  
aumento de  
vehículos sostenibles  
(cero emisiones, eco,  
con etiqueta ambiental C)



## 2.7. RETORNO A LA COMUNIDAD

**47** patrocinios  
entre 2016 y 2017

**46** personas atendidas en  
el Centro Ocupacional  
de la Fundació Sorigué

que cumplió  
**25 años**  
en 2017

**26.965**  
visitantes al Museo de  
la Fundació Sorigué  
durante los años 2016 y 2017

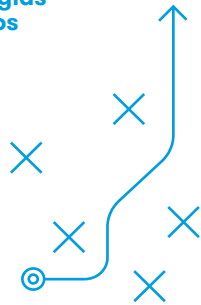


### Impulso del voluntariado

**Apoyo a formación en nuevas tecnologías para desempleados de larga duración**  
(Fundación Telefónica)

**Proyecto Coach**  
(Fundació Èxit)

**Proyecto Eduo**  
(Fundació Èxit)



### Campañas de donación de sangre

(Banc de Sang i Teixits de Catalunya)

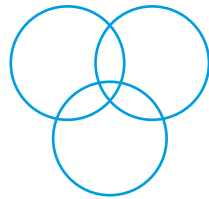


### En 2015, la ONU probó la Agenda 2030 sobre Desarrollo Sostenible,

un compromiso que busca la colaboración entre gobiernos, sector privado y sociedad civil para conseguir objetivos globales. La agenda cuenta con 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible. Desde la actividad de Sorigué nos sumamos a la iniciativa y nos implicamos en el alcance de los siguientes objetivos:



## 2.8. INNOVACIÓN



Creación de  
departamento  
de innovación

## 2.9. COMUNICACIÓN



Canales de  
comunicación  
permanentes



## 2.10. PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS



International Women's Entrepreneurial  
Challenge 2017 a la Presidenta Ana Vallés



Etiqueta Responsable de la  
Asociación +Responsables



Premio Líder del Año en los Movers & Shakers  
Awards 2017 de Barcelona International  
Business Club a la Presidenta Ana Vallés



Premio Smagua 2017



Certificado de Empresas Responsables  
del Ayuntamiento de Parla (Madrid)



Premio Repsol Asfalto  
Excellence, 2016

# 03 QUIÉNES SOMOS

Somos un grupo de empresas solvente y dinámico con dilatada experiencia y con una clara apuesta por la innovación, que mantenemos desde nuestros orígenes un firme compromiso social y profesional y una vocación de retorno a la sociedad: porque creemos que un negocio responsable tiene valor.

<b>3.1. UNA ORGANIZACIÓN SOSTENIBLE Y CONSOLIDADA</b>	<b>16</b>
3.1.1. Órganos de gobierno	17
<b>3.2. UN MODELO DE NEGOCIO INTEGRAL</b>	<b>18</b>
3.2.1. Las actividades de Sorigué	18
3.2.2. Presencia territorial	20

## 3.1. UNA ORGANIZACIÓN SOSTENIBLE Y CONSOLIDADA

**Nuestro Plan Estratégico parte de un crecimiento sostenible que nos permita encarar el futuro con optimismo.**

Sorigué fue fundada en 1954 como empresa de producción de áridos y tratamiento de asfaltos. Desde su creación hasta la actualidad, la empresa familiar ha experimentado una expansión y una importante ampliación de sus actividades, que se han visto acompañadas por un incremento del volumen de negocio y del equipo humano. En 2016 el grupo adquirió las empresas CLD y Constraula, operación que supuso un incremento del 50 % de la plantilla, que actualmente es de más de 4.000 persona<sup>1</sup>. Hoy en día, Sorigué es un grupo empresarial consolidado con una gran trayectoria y amplio conocimiento en todas sus áreas de especialización, y que mantiene una posición de vanguardia a

través de la innovación en sus procesos, servicios y productos. La diversificación de la actividad ha permitido un notable crecimiento económico en los tres últimos años, con un ritmo superior al 10 % anual, con el que se ha alcanzado, en 2017, los 450 millones de euros de facturación.

**4.000**  
personas en 2016,  
tras la adquisición  
de CLD y Constraula

**10%**  
de crecimiento  
económico anual

**450 M€**  
de facturación en 2017

ESTA FILOSOFÍA,  
ESTA APUESTA  
POR EL  
CRECIMIENTO  
SOSTENIBLE,  
QUEDA  
RECOGIDA  
POR PRIMERA  
VEZ EN EL PLAN  
ESTRATÉGICO  
2015-2017  
“CRECER  
HACIENDO  
CRECER”



En Sorigué, mantenemos nuestro compromiso de crecer de forma responsable sin renunciar a una característica clave del grupo: el retorno a la sociedad. Esta se pone de manifiesto en el día a día de las distintas empresas del grupo, a través de la proximidad con el entorno y de nuestro compromiso con una gestión responsable.

Esta filosofía, esta apuesta por el crecimiento sostenible, queda recogida por primera vez en el Plan Estratégico 2015-2017 “Crecer haciendo crecer”. Este plan parte de un gran reto que asumió Sorigué cuando se produjo el relevo generacional y pasó a presidir el grupo Ana Vallés, quien inició su mandato compartiendo junto a todos los directivos y jefes de equipo un proceso de reflexión para definir la filosofía y los valores de Sorigué. Fruto de esta reflexión creamos nuestra identidad común y trabajamos con la misma visión, valores y objetivos bajo el lema “Crecer haciendo crecer”.

<sup>1</sup>La plantilla total de las empresas incluidas en esta memoria representa más del 80 % de la plantilla total del grupo Sorigué.





### Ana Vallés, premio International Women's Entrepreneurial Challenge 2017

Ana Vallés, presidenta del grupo empresarial, recibió en Seattle (EUA) el premio International Women's Entrepreneurial Challenge 2017, galardón que reconoce a mujeres empresarias líderes en todo el mundo. La organización destacó su labor como impulsora del primer plan estratégico de Sorigué y del proyecto PLANTA.

#### Premios y reconocimientos

- **Premio Líder del Año a Ana Vallés en los Movers & Shakers Awards 2017 de Barcelona International Business Club.** La presidenta de Sorigué ha sido reconocida por la excelencia, las mejores prácticas, los logros personales y la innovación de las empresas de la comunidad catalana.
- **Certificado de Empresas Responsables del Ayuntamiento de Parla (Madrid).** El Ayuntamiento de Parla ha reconocido la contribución y compromiso de Sorigué con el municipio a través de la entrega del certificado en 2017.
- **Etiqueta Responsable de la Asociación +Responsables.** El grupo Sorigué y Corporación CLD han sido distinguidos, en 2017, con el distintivo Etiqueta Responsable, que reconoce

las organizaciones que apuestan por la gestión con valores en los ámbitos económico, social y ambiental.

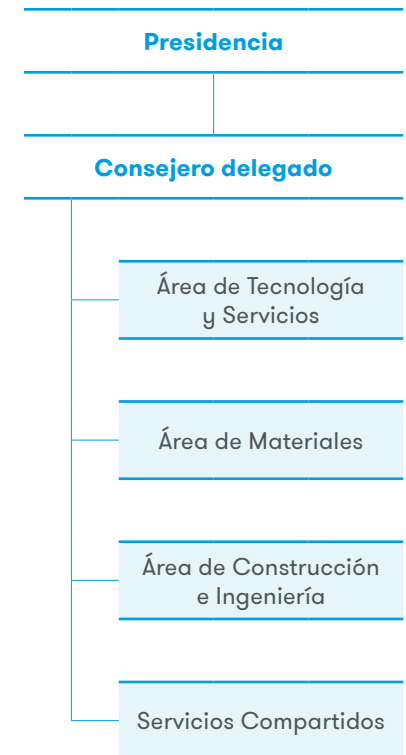
- **Premio Smagua 2017.** El Salón Internacional del Agua y el Riego ha premiado la sostenibilidad ambiental aplicada en todo el ciclo del agua en Ca n'Alemany (Viladecans, Barcelona); en concreto, las actuaciones ejecutadas por Sorigué han sido distinguidas con el premio a la mejor obra hídrica en la categoría de actuaciones hídricas en entorno urbano.
- **Premio Repsol Asfalto Excellence, 2016.** La multinacional Repsol ha reconocido el aporte de la línea de negocios de asfaltos en la transferencia de conocimiento y su apuesta por la innovación e investigación.

### 3.1.1. ÓRGANO DE GOBIERNO

Los órganos de gobierno de Sorigué se estructuran de acuerdo con la filosofía “Crecer haciendo crecer”. El Consejo de Administración es el órgano de máxima responsabilidad de la organización y en el que se toman las decisiones estratégicas referentes a todo el grupo. Cada área de negocio cuenta con un Comité de Dirección, que se encarga de las decisiones más operativas. Además, cada una de las empresas del grupo tiene su propio órgano directivo responsable de las decisiones ejecutivas diarias y de la implementación de proyectos y actividades. Esto favorece un reparto de poder más transversal, ya que las decisiones son tomadas desde las diferentes empresas y cuentan con el apoyo del grupo.

Sorigué muestra su compromiso con un desarrollo de negocio responsable mediante la creación del Departamento de Responsabilidad Social Corporativa.

Este implanta y realiza el seguimiento de la estrategia y de las acciones en materia de sostenibilidad, y depende y reporta directamente al Consejo de Administración, concretamente, a la presidencia del grupo.



## 3.2. UN MODELO DE NEGOCIO INTEGRAL

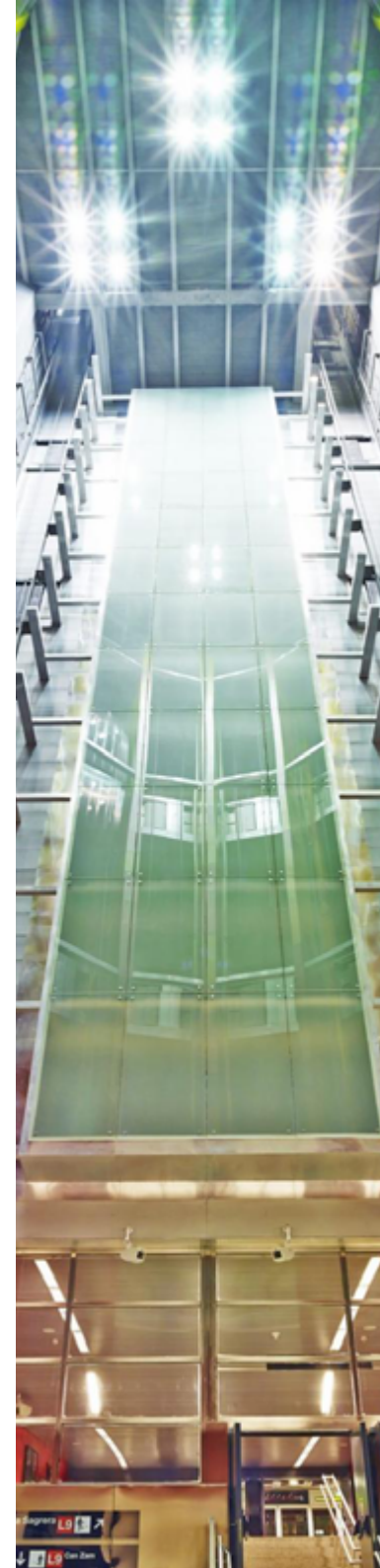
**Hemos desarrollado un modelo de negocio integral y contribuimos al desarrollo de los territorios donde operamos, de acuerdo con nuestra filosofía de “Crecer haciendo crecer”**

Soriguē desarrolla su actividad a través de tres grandes áreas de negocio: Área de Materiales, Área de Construcción e Ingeniería y Área de Tecnología y Servicios. El modelo de negocio es integral y abarca toda la cadena de valor del sector de los sectores en los que estamos presentes. Nuestra actividad está avalada por 60 años de experiencia y nuestros clientes son la Administración pública y el sector privado.

EL MODELO DE  
NEGOCIO ES  
INTEGRAL Y ABARCA  
TODA LA CADENA DE  
VALOR DEL SECTOR DE  
LOS SECTORES EN  
LOS QUE ESTAMOS  
PRESENTES.



**60 años**  
de experiencia



### 3.2.1. LAS ACTIVIDADES DE SORIGUÉ

#### Servicios

Soriguē ofrece una amplia gama de servicios especializados en equipamientos e infraestructuras que van desde la gestión integral de residuos y la prestación de servicios urbanos medioambientales hasta el mantenimiento de infraestructuras urbanas. Desarrollamos actividades en el sector industrial, especialmente proyectos vinculados a la generación de energía.

- Mantenimiento urbano
- Paisajística y medio ambiente
- Gestión de residuos
- Proyectos industriales
- Instalaciones
- Transporte

## Construcción

Somos referentes en la construcción de obra civil, desde infraestructuras hidráulicas hasta obra pública viaria y portuaria; así como en edificación industrial, residencial y específica. Somos especialistas en la conservación integral de carreteras, autopistas e infraestructuras ferroviarias y aeroportuarias.

- Edificación
- Obra civil
- Conservación

## Ingeniería

La dilatada experiencia de Sorigué en el tratamiento de las aguas avala los proyectos de diseño de ingeniería de infraestructuras hidráulicas y de conservación y explotación. Desarrollamos estudios y proyectos de obras hidráulicas y mantenemos

## Materiales

Sorigué cuenta con seis décadas de experiencia en la producción, la clasificación, el tratamiento, la distribución y la instalación de materiales para todo el ciclo de negocio de la construcción. Al disponer de plantas y canteras propias, garantizamos un control total sobre la calidad de los productos y una alta capacidad de producción.

- Asfaltos
- Áridos
- Prefabricados
- Hormigones
- Plataforma de distribución

contratos de conservación y explotación de infraestructuras vinculadas al ciclo del agua. Participamos en contratos de eficiencia energética junto a empresas del sector de la energía en una apuesta consciente por el desarrollo sostenible.

## Tecnología

Poseemos una gran trayectoria y un amplio conocimiento de las infraestructuras hidráulicas. Somos reconocidos especialistas en el ámbito de la construcción y el mantenimiento de redes de agua. Ejecutamos obras y actuaciones en los medios subacuático y marino, y somos referente internacional en el diseño, la fabricación, el

montaje y el mantenimiento de maquinarias y equipos para el tratamiento del agua.

- Servicios y obras hidráulicas
- Trabajos subacuáticos
- Equipos hidráulicos

## Sociedades<sup>2</sup> y actividades de Sorigué

	SERVICIOS	CONSTRUCCIÓN	MATERIALES	TECNOLOGÍA	INGENIERÍA
ACSA	■	■	■	■	■
AFICSA	■	■	■	■	■
AMBITEC	■	■	■	■	■
CLDSL	■	■	■	■	■
CLD UTE	■	■	■	■	■
CONSTRAULA	■	■	■	■	■
FIRTEC	■	■	■	■	■
SORIGUÉ	■	■	■	■	■
VIALEX	■	■	■	■	■

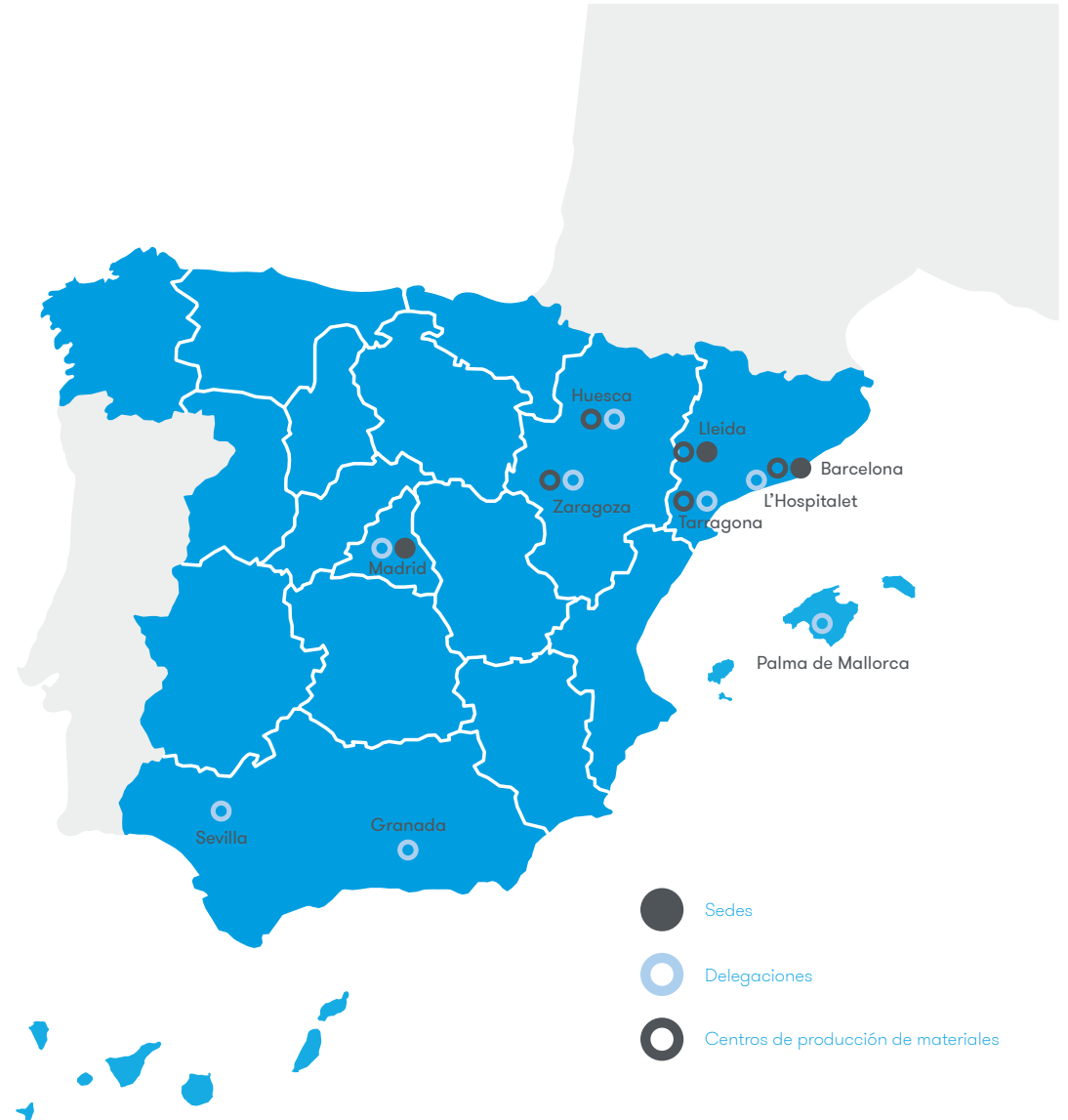
<sup>2</sup>Relación de las sociedades del grupo Sorigué cuya información se reporta en esta memoria.

### 3.2.2. PRESENCIA TERRITORIAL

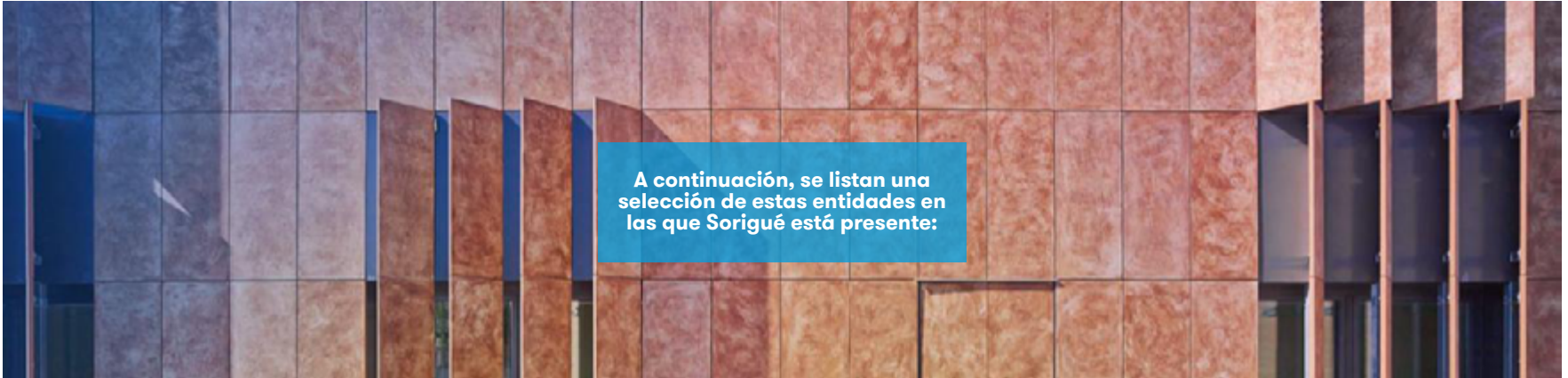
La actividad de Sorigué se desarrolla sobre todo en España, donde contamos con delegaciones en las principales ciudades. También llevamos a cabo proyectos en el ámbito internacional. El grupo Sorigué lo conforman un total de 17 empresas<sup>3</sup>, que operan en todo el territorio español, sobre todo en la comunidad autónoma de Cataluña y Aragón y en los distintos sectores que integran el modelo de negocio. Las regiones donde más está aumentando la presencia de Sorigué, fruto del crecimiento constante y sostenido de nuestras operaciones, es Madrid, Andalucía y Baleares.

#### Participación en entidades y asociaciones

En Sorigué queremos que nuestra actividad contribuya al desarrollo local, de acuerdo con nuestra filosofía de “Crecer haciendo crecer”, por lo que somos miembro de asociaciones y entidades vinculadas con el territorio y colaboramos en proyectos de ámbito local.



<sup>3</sup> Para acceder al listado completo de las empresas del grupo, véase la tabla GRI, página 87.



## CONSTRUCCIÓN

- Gremio de Constructores de Obras de Barcelona y Comarcas
- Gremi de Constructors del Tarragonès
- Asociación de Empresas de la Construcción y Promotores de Menorca
- Asociación de Constructores de Baleares
- Asociación Empresarial Sevillana de Constructores y Promotores de Obras (GAESCO)

- Asociación de Empresarios de la Construcción e Infraestructuras de Córdoba (Construcor)
- Asociación de Constructores y Promotores de Granada (ACP Granada)
- Federación Andaluza de Empresarios de la Construcción (FADECO)
- Cámara Oficial de Contratistas de Obras de Cataluña (CCOC)
- Federación de Asociaciones de la Construcción de Huesca

## MATERIALES

- Gremi d'Àrids, Prefabricats i Formigons de Lleida
- Gremi d'Àrids de Catalunya
- Asociación Técnica de Emulsiones Bituminosas (AETB)
- Asociación Española de Fabricantes de Mezclas Asfálticas (ASEFMA)

## SECTOR DEL AGUA

- Asociación Española de Abastecimientos de Agua y Saneamiento (AEAS)
- Catalan Water Partnership (CWP)
- Sociedad Española de Presas y Embalses (SEPREM)
- Asociación de Abastecimientos de Agua y Saneamientos de Andalucía
- Asociación Española de Desalación y Reutilización (AEDYR)
- Agrupació de Serveis d'Aigua de Catalunya (ASAC)

## SERVICIOS Y TECNOLOGÍA

- Asociación Española de Mantenimiento (AEM)
- Asociación Española de Financieros de Empresa (ASSET)
- Asociación Ibérica de Tecnología Sin Zanja (IBSTT)
- Instituto de Auditores Internos de España (IAI)
- Asociación Española de Parques y Jardines (ASEJA)
- Associació Professional Espais Verds Catalunya
- Asociación Española de Arboricultura

## TEJIDO EMPRESARIAL

- Associació d'Empreses de Serveis de Tarragona (AEST)
- Asociación para el Progreso de la Dirección (APD)
- Asociación Española de Profesionales de Compras, Contratación y Aprovisionamientos (AERCE)
- Confederació Empresarial de la Província de Tarragona (CEPTA)
- Confederació d'Organitzacions Empresarials de Lleida (COELL)
- Foment del Treball Nacional
- Cercle d'Economia de Lleida
- Forum Empresa
- Trobada Empresarial al Pirineu

## SOCIEDAD Y CULTURA

- Fira Barcelona (Presidencia BBConstrumat)
- Cruz Roja
- Asociación Tutelar Asistencial de Discapacitados Intelectuales (ATADES)
- Fundación Arquitectura y Sociedad
- Barcelona Global
- Fundación Catalunya Cultura
- Museo Nacional de Arte de Catalunya (MNAC)
- Feria Internacional de Arte Contemporáneo de Madrid (ARCO)
- Consejo asesor del Banco Santander
- Pacto Mundial de las Naciones Unidas



## 04

# EL VALOR DE UN NEGOCIO RESPONSABLE

Tras el relevo generacional, que coincidía con una situación de crisis económica global, la nueva dirección puso de relieve la necesidad de una transformación organizativa.

## 4.1. EL PLAN ESTRATÉGICO 2015-2017 “CRECER HACIENDO CRECER” 24

### 4.2. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA, EN EL CENTRO DEL NEGOCIO

25

#### 4.2.1. Ética y buen gobierno

26

#### 4.2.2. Transparencia y diálogo con los grupos de interés

26

#### 4.2.3. Gestión responsable y *compliances*

29

### 4.3. RESPONSABILIDAD EN LA GESTIÓN ECONÓMICA

31

#### 4.3.1. Desempeño económico

31

#### 4.3.2. Cadena de suministro

32

4.1.

## EL PLAN ESTRATÉGICO 2015-2017 “CRECER HACIENDO CRECER”

**En 2015, Sorigué lanzó su Plan Estratégico 2015-2017 “Crecer haciendo crecer”, una apuesta sólida por la innovación, el desarrollo y la captación de talento que refleja la voluntad del grupo de crecer de forma sostenible y compartida con las personas que lo integran, los clientes y la sociedad, y con una nueva manera de hacer basada en la comunicación, la confianza y la transparencia.**

Uno de los elementos clave del plan es que permite anticiparse al futuro del sector mediante el impulso de la innovación, el desarrollo del talento y la optimización del posicionamiento de Sorigué. Es en estos tres ejes donde se apoya la estrategia del grupo: la sostenibilidad y el desarrollo del negocio.



“CRECER HACIENDO CRECER”: UNA APUESTA SÓLIDA POR LA INNOVACIÓN, EL DESARROLLO Y LA CAPTACIÓN DE TALENTO

Llegamos a finales de 2017, tres años después del primer plan estratégico, con los objetivos conseguidos, y confirmamos que este es el camino. Empezamos a trabajar en el nuevo plan, una evolución del anterior, que recogerá la madurez alcanzada y el valor generado para seguir impulsando, con optimismo, el crecimiento responsable de nuestra organización.





## 4.2. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA, EN EL CENTRO DEL NEGOCIO

### La sostenibilidad es nuestro factor diferencial y el pilar central de la estrategia

Para Sorigué, asegurar el crecimiento y el desarrollo sostenible del grupo solo es posible situando la sostenibilidad como pilar de la estrategia y como factor diferencial y de posicionamiento. Esta es nuestra apuesta y nuestro compromiso.

La integración de la responsabilidad social en nuestro sistema de gestión es fundamental para garantizar el desarrollo de Sorigué, así como ser fieles a nuestra ética y valores. Todo ello, siendo transparentes y manteniendo constante diálogo con los grupos de interés, por lo que realizamos grandes esfuerzos por comunicar, de forma interna y

externa, nuestros avances y líneas de trabajo.

El Plan Estratégico 2015-2017 refleja nuestro compromiso con la responsabilidad social, que se desarrolla a través del eje de posicionamiento y reputación. El logro más destacado en este ámbito es la creación del Departamento de Responsabilidad Social Corporativa, que garantiza, con carácter transversal, el desarrollo de un negocio sostenible, comprometido con el entorno y que aporta un retorno a la sociedad. Esto confirma el compromiso de la organización con sus ambiciones de futuro. Esto es lo que llamamos “crecer haciendo crecer”.

### LOS VALORES DE SORIGUÉ

**Nuestra identidad se basa en el orgullo del pasado, la consciencia del presente y la ambición del futuro. De esta identidad emanan nuestros valores:**

- Compromiso, lealtad y sentimiento de pertenencia
- Integridad y honestidad
- Responsabilidad y orientación al cliente
- Cultura colaborativa y trabajo en equipo
- Flexibilidad y adaptación al cambio

La responsabilidad social corporativa es también el elemento diferencial de nuestra identidad, que nos debe situar como el grupo empresarial de referencia en nuestras áreas de actividad, porque los objetivos empresariales serán alcanzados mediante procedimientos, proyectos, acciones y comportamientos que promuevan siempre un entorno sostenible.

Conscientes de que el buen desempeño y nuestros logros no son posibles sin el esfuerzo colectivo del equipo humano, en el Plan Estratégico 2015-2017 destacamos la cultura Sorigué como un aspecto clave, una cultura basada en los valores y principios que han de seguir orientando el futuro desarrollo de nuestro negocio.

### 4.2.1. ÉTICA Y BUEN GOBIERNO

Llevamos más de 50 años trabajando en el sector de las infraestructuras y servicios con integridad y transparencia, según nuestros principios éticos y el respeto a las leyes. Nuestro compromiso es seguir actuando con responsabilidad y según estos principios y valores.

El Código ético de Sorigué es una declaración formal ante los grupos de interés que establece los principios y compromisos de ética empresarial del grupo. Mediante las pautas que se desarrollan en el código, fomentamos un comportamiento ético, responsable, de cooperación, de igualdad y de respeto a los derechos humanos. Asimismo, exigimos el cumplimiento de la normativa anticorrupción existente en los países donde operamos, sin tolerar comportamientos delictivos ni prácticas corruptas.

El Código ético debe ser observado por todas las empresas del grupo, por los miembros de la Dirección

y por todo el personal, así como por aquellas personas físicas o jurídicas que de cualquier modo participan en el desarrollo de las actividades de Sorigué. De él se despliega el *Código de conducta a entidades proveedoras y colaboradoras*, cuyo objetivo es asegurar la integración de criterios de responsabilidad social en todos los niveles de la cadena de valor de la compañía. La difusión del Código ético se facilita a través de la página web y la intranet del grupo.

En el caso de detectar conductas irregulares, incumplimientos o vulneración de las normas del Código ético (<https://www.sorigue.com/es/sostenibilidad/canal-etico>) ponemos a disposición de nuestros grupos de interés un canal bidireccional que permite enviar quejas, denuncias, consultas y sugerencias. Desde su entrada en funcionamiento en 2016, el canal ético ha recibido 48 requerimientos, tres de los cuales han sido relacionados con nuestro plan de prevención de delitos, y todos ellos han sido resueltos.

### 4.2.2. TRANSPARENCIA Y DIÁLOGO CON LOS GRUPOS DE INTERÉS

Hemos identificado nuestros grupos de interés para establecer relaciones cercanas y de confianza con los colectivos con los que nos relacionamos o sobre los que ejercemos algún tipo de impacto.

El primer listado formal de nuestros grupos de interés se elaboró en el marco de la

implantación del Sistema de Gestión de Responsabilidad Social Corporativa (IONET SR10). Este listado ha sido posteriormente actualizado con los diferentes departamentos implicados en la gestión de la sostenibilidad de la organización. Hemos adquirido el compromiso de revisar el mapa de grupos de interés de forma bienal y siempre que haya un cambio sustancial de la actividad del grupo que haga necesaria su actualización.

GRUPO DE INTERÉS	
<b>Propietarios</b>	Personas físicas
	Personas jurídicas
<b>Capital humano</b>	Trabajadores en plantilla
	Representantes sindicales
	Subcontratas
<b>Clientes, usuarios y consumidores</b>	Clientes privados
	Clientes públicos
	Usuarios
<b>Proveedores</b>	Grandes proveedores
	Resto proveedores
<b>Aliados y colaboradores</b>	Uniones temporales de empresas
	Otros aliados (financieros, socios de negocios, asociaciones, etc.)
<b>Gobierno y administraciones</b>	Hacienda Pública, Seguridad Social, agencias de gestión de residuos, etc.
<b>Comunidad local y sociedad</b>	Sociedad local
<b>Medios de comunicación</b>	Prensa local, nacional e internacional

## Canales de diálogo

● Permanente ● Anual ● BIANUAL ● Siempre que se requiera

GRUPOS DE INTERÉS							
Canal de diálogo	Propietarios	Capital Humano	Clientes, usuarios y consumidores	Proveedores, afiliados y colaboradores	Gobiernos, administraciones y organismos reguladores	Comunidad local y sociedad	Medios de comunicación
Web	●	●	●	●	●	●	●
LinkedIn	●	●	●	●	●	●	●
Vimeo	●	●	●	●	●	●	●
Twitter	●	●	●	●	●	●	●
Newsletter	●	●	●	●	●	●	●
Portal de empleado		●					
Comités de seguridad y salud	●	●					
Comité de Empresa	●	●					
Comisión Plan de Igualdad		●					
Estudio de clima y psicosocial		●					
Medios de denuncia del acoso laboral		●					
Canal Ético	●	●	●	●	●	●	●
Mail información	●	●	●	●	●	●	●
Estudio de satisfacción de clientes			●				
Ferias, jornadas, clústeres, congresos			●	●			
Memoria de sostenibilidad	●	●	●	●	●	●	●
Informe anual financiero	●	●	●	●	●	●	●
Reuniones presenciales	●	●	●	●	●	●	●
Formación y sensibilización		●	●	●			
Acuerdos de colaboración y alianzas			●	●			
Encuestas anuales de RSC	●	●	●	●	●	●	●
Visitas a nuestras instalaciones			●	●		●	
Cuestionario de valoración de formación		●					

## Comunicación interna y externa

El lema que define el Plan Estratégico 2015-2017, “Crecer haciendo crecer”, ilustra la voluntad de Sorigué de compartir con los grupos de interés nuestros logros y avances. Y esto significa establecer una relación basada en la comunicación, la confianza y la transparencia.

El Plan de Comunicación Interna es nuestra herramienta para la gestión integral de este aspecto dentro del grupo. A través de los distintos canales de comunicación fomentamos las sinergias, el orgullo de pertenencia y una cultura colaborativa, que contribuye también a la transformación cultural.

La creación del Departamento de Comunicación y el desarrollo del Plan de Comunicación Externa, el Plan de Posicionamiento y el Plan de Desarrollo Reputacional permiten potenciar la visibilidad de Sorigué hacia los grupos de interés externos.

## Visitas y publicaciones web

	2016	2017	INCREMENTO
<b>Página web sorigue.com</b>			
<b>Número de visitas</b>	68.606	111.092	62 %

## Redes sociales

	PUBLICACIONES 2016	SEGUIDORES A ENERO 2017	SEGUIDORES A DICIEMBRE 2017	INCREMENTO DE SEGUIDORES
<b>Sorigué</b>				
<b>Twitter</b>	135	6.120	8.293	36 %
<b>LinkedIn</b>	72	1.086	1.406	29 %
<b>Fundació Sorigué</b>				
<b>Facebook</b>	60	7.797	7.910	1 %
<b>Twitter</b>	59	8.672	8.801	1 %
<b>Instagram</b>	29	2.811	3.254	16 %

Además de la presencia en Internet y en las redes sociales, publicamos un boletín electrónico que actualmente tiene 2.308 suscriptores (el 55 % son internos).

## Prensa

	2016	2017	INCREMENTO
<b>Apariciones en prensa Sorigué (notas de prensa)</b>	340	950	



Algunas de las empresas del grupo disponen de Distintivo de Garantía de Calidad Ambiental para flota y parques de vehículos y participan en el Programa de Acuerdos Voluntarios<sup>4</sup> para reforzar el compromiso de reducir las emisiones de gases de efecto invernadero.

El Departamento de Calidad, Medio Ambiente y Prevención se encarga del sistema de gestión integral, que incluye la responsabilidad social corporativa. El Departamento de Responsabilidad Social Corporativa es el responsable de su implantación y evaluación interna, así como de promover la incorporación de criterios de sostenibilidad en todos los procedimientos internos y los propios de cada departamento. El Departamento de Auditoría Interna audita los procedimientos relacionados con la gestión operativa de los departamentos de Recursos Humanos, Financiero y Compras, entre otros.

<sup>4</sup> Iniciativa impulsada por la Oficina Catalana del Cambio Climático (OCCC).

## Contar con la seguridad de la adecuación de sus prácticas comerciales

### Contamos con un Programa de Prevención de Delitos

El grupo inició en 2016 la implantación de un Programa de Prevención de Delitos para definir y establecer las medidas de vigilancia y control idóneas para evitar los delitos que pudieran cometerse con los medios de la compañía o bajo su cobertura, y en su beneficio directo o indirecto.

El programa permite al grupo prevenir la comisión de delitos en su seno, disfrutar de una razonable seguridad de la adecuación de sus prácticas comerciales a estándares de control y supervisión y promocionar prácticas lícitas, transparentes y honestas en el mercado.

La iniciativa, desarrollada en el marco de la estrategia de responsabilidad social, permite el trabajo en paralelo de los principios de legalidad, transparencia, honestidad, respeto a los derechos humanos, respeto al medio ambiente, igualdad de oportunidades, etc.

Los logros del Programa de Prevención de Delitos durante 2016-2017 son:

- Designación de un *compliance officer* y creación del departamento, que depende del Consejo de Administración
- Evaluación de los riesgos
- Establecimiento de más de 50 medidas o controles de riesgos
- Impartición de sesiones formativas a todo el grupo
- Elaboración de un régimen sancionador
- Diseño de un nuevo procedimiento de canal de denuncias adecuado al programa
- Estudio para adecuar todo el sistema de gestión de riesgos con el objeto de obtener la certificación en prevención de delitos y anticorrupción

## 4.3 RESPONSABILIDAD EN LA GESTIÓN ECONÓMICA

### El desempeño económico de Sorigué se hace público para contribuir a la transparencia de la gestión

La estrategia de crecimiento sostenible, de acuerdo con la visión de una gestión económica responsable, se ha centrado en la diversificación, la expansión y la internacionalización, ofreciendo siempre la mayor calidad a los clientes. Tenemos como meta la implantación en el conjunto del territorio español, la expansión internacional y la apertura hacia nuevos negocios y mercados.

En 2016 Sorigué consiguió situarse como la segunda constructora de capital catalán por volumen de negocio, y actualmente somos una de las constructoras de capital catalán que más crece con la recuperación<sup>5</sup>. Parte de estos buenos resultados se explica por las dos operaciones de adquisición de CLD y Constraula, cuya integración

al grupo ha supuesto un incremento de más del 50 % de la plantilla.

#### 4.3.1. DESEMPEÑO ECONÓMICO

En línea con la política de sostenibilidad y el fomento de una cultura ética y responsable, así como con la estrategia empresarial basada en un modelo de negocio que genere valor a los grupos de interés, el desempeño económico resulta un aspecto relevante, tanto interna como externamente.

Hacer público el desempeño económico y la distribución de los beneficios entre los grupos de interés es un ejercicio de transparencia empresarial totalmente alineado con la reputación de la empresa y las



**+50%**  
de plantilla



**+11%**  
en sueldos y  
prestaciones



**0,3-0,4%**  
destinados a  
donaciones

expectativas de los diferentes grupos, tal y como se ha expresado en las entrevistas realizadas con estos.

La puesta en marcha del Plan Estratégico 2015-2017 pretendía alcanzar un crecimiento por encima del 10 % en 2017. Las cifras de negocio indican que se han conseguido los objetivos marcados y que se sigue creciendo a la velocidad esperada.

#### Valor económico directo generado: +4 %

2017: 432 millones de euros  
2016: 418 millones de euros

#### Facturación de negocio: +15 %

Dentro del retorno social, destaca la inversión en sueldos y prestaciones sociales de los empleados, que ha aumentado un 11 % entre 2016 y 2017 y que representa una cuarta parte del valor económico distribuido.

De acuerdo con la cultura empresarial, se destina un 0,3-0,4 % de los ingresos anuales a donaciones para el desarrollo de las personas, la difusión de la cultura o el patrocinio de entidades a través de la Fundació Sorigué.

<sup>5</sup> "Sorigué y Rubau, las constructoras que más crecen con la recuperación". En Expansión (Cataluña), 12 de diciembre de 2018, p. 3.

### 4.3.2. CADENA DE SUMINISTRO

#### Desde 2016 disponemos de un Código de conducta para entidades proveedoras y colaboradoras de aplicación a todas las empresas del grupo

La pluralidad de actividades que desarrolla el grupo fomenta la colaboración con proveedores diversos. En este sentido, tenemos como objetivo establecer relaciones sólidas con los proveedores y colaboradores, relaciones que faciliten a las empresas la adquisición de bienes y servicios en las mejores condiciones posibles.

La política de compras establece el procedimiento de aplicación a todas las compras y contrataciones de bienes y servicios realizadas por las diferentes empresas y áreas de negocio. La política es general y aplicable a todas las empresas del grupo que, a su vez, también disponen de políticas internas específicas.

En Sorigué extendemos nuestra gestión responsable más allá de las actividades y operaciones internas, por lo que fomentamos relaciones con proveedores y colaboradores que permitan difundir el compromiso con la responsabilidad social corporativa a toda la cadena de suministro. En este sentido, las evaluaciones de los proveedores en aspectos relacionados con la prevención de riesgos laborales, la gestión ambiental y la responsabilidad social corporativa es una tarea continua: en 2017 se evaluaron 463 proveedores de la construcción y 217 de materiales.

MÁS DEL 90 % DE LOS  
PROVEEDORES SON  
LOCALES, CON LO  
QUE CONTRIBUIMOS  
AL DESARROLLO  
ECONÓMICO DEL  
TERRITORIO DONDE  
OPERAMOS

	2016	2017
<b>Facturación total de proveedores en Sorigué</b>	177.846.110,59*	228.529.630,11

\* No incluye Corporación CLD, incluida durante 2016.

	2016	2017
<b>Facturación de los principales proveedores en Sorigué</b>		
<b>Construcción</b>		
<b>Facturación total</b>	81.414.495 €	139.468.140 €
<b>Facturación local<sup>6</sup></b>	74.179.511 €	127.278.859 €
% de facturación local	91,1 %	91,3 %
<b>Materiales</b>		
<b>Facturación total</b>	57.037.476 €	105.487.533 €
<b>Facturación local</b>	52.231.359 €	98.520.942 €
% de facturación local	91,6 %	93,4 %

Construcción incluye Acsa.  
Materiales incluye Áficsa, Firtec, Sorigué y Vialex.

Número de proveedores	2016	2017
ACSA	1.611	1.952
AMBITEC	148	182
AFICSA	99	111
CONSTRUALA	181	223
CLD		196
FIRTEC	206	227
SORIGUÉ	233	273
VIALEX	226	267
<b>TOTAL</b>	<b>2.704</b>	<b>3.431</b>

Se incluyen aquellos con una facturación superior a 3.000 €.

<sup>6</sup> Local se refiere a la zona donde está la delegación o la obra.



05

# EL VALOR DEL COMPROMISO AMBIENTAL

Nuestra política de sostenibilidad prioriza, como objetivo global, potenciar los impactos positivos sobre el medio ambiente y reducir los negativos.

5.1. CONSUMO EFICIENTE DE LOS RECURSOS MATERIALES	35
5.2. AHORRO ENERGÉTICO	38
5.3. REUTILIZACIÓN DEL AGUA	42
5.4. PREVENCIÓN DEL CAMBIO CLIMÁTICO Y DE LA CONTAMINACIÓN DEL AIRE	44
5.5. CORRECTA GESTIÓN DE LOS RESIDUOS	46
5.6. BUENAS PRÁCTICAS AMBIENTALES	48



El sistema de gestión ambiental integra los distintos procesos y actividades de Sorigué, siguiendo los principios de protección del medio ambiente y mejora continua que establecen nuestras políticas<sup>7</sup>. En 2017, el 80 % de la cifra de negocio está certificada según la norma internacional UNE-EN-ISO 14001; además, determinadas empresas y actividades están certificadas en otras normas de referencia como son EMAS III y UNE-EN-ISO 1064-1 relativa a la huella de carbono (en el caso de Corporación CLD) y UNE-EN ISO 50001 de sistemas de eficiencia energética (en Acsa Obras e Infraestructuras y Corporación CLD).

Las herramientas más relevantes para velar por la protección del medio y minimizar nuestra incidencia en él son las siguientes:

- **Las políticas** constituyen el marco de referencia, reflejan los propósitos generales de la organización y son la base de los objetivos ambientales específicos de cada área de actuación.
- **La identificación y evaluación de los aspectos ambientales**, así como de los impactos positivos y negativos que pueda ocasionar nuestra actividad, ayudan a conocerla cada vez más. Establecemos un sistema de control operacional específico sobre cada uno de los aspectos que resulten significativos o relevantes.
- **La identificación y evaluación, de forma periódica, del cumplimiento de los requisitos legales** que sean de aplicación en cada caso a través de fuentes de información *online* que permiten estar al día de las novedades legislativas.
- **Los canales de consulta y participación**, a través de los cuales cualquier persona del grupo puede aportar, consultar y participar en aspectos relacionados con el medio ambiente.
- **La implementación de sistemas de actuación en caso de emergencias ambientales**, así como de herramientas de análisis de posibles incidentes ambientales con el objeto de evitar que vuelvan a ocurrir.
- **Las auditorías internas** a lo largo del año a las distintas áreas de negocio constituyen un elemento clave para la mejora continua del sistema y para la gestión integral de la organización.
- **La formación, información y sensibilización** en materia medioambiental de forma continua, tanto a personal propio como al de empresas colaboradoras.
- **La evaluación con criterios ambientales** a los proveedores y subcontratistas de forma continua, lo que permite obtener información de cara a futuras contrataciones, así como establecer acciones de mejora.

## 5.1. **CONSUMO EFICIENTE DE LOS RECURSOS MATERIALES**

La extracción y uso de recursos minerales (áridos y acero, principalmente) para la fabricación de hormigón, mezclas asfálticas, prefabricados u otros elementos vinculados a la construcción de edificios e infraestructuras es una de las principales actividades de Sorigué. La dependencia de estos materiales en gran parte de nuestras actividades es altamente relevante, por lo que nos exige buscar fórmulas que reduzcan su consumo sin comprometer la calidad del producto final.

La sinergia entre el fomento de la sostenibilidad y el carácter innovador de nuestra organización es la punta de lanza que nos permite avanzar hacia la creación de productos y sistemas constructivos más eficientes y respetuosos con el medio ambiente.

Aplicando las directrices de la economía circular, valoramos el ciclo de vida de nuestros productos y servicios para identificar en qué fases se generan los impactos más relevantes. Desde esta perspectiva, el principal impacto derivado del uso de recursos materiales se produce durante su extracción y durante la preparación de materiales de construcción.

Para paliar ese impacto, una de las líneas estratégicas es la innovación en productos sostenibles, de altas prestaciones, que permitan mantener o incrementar las características técnicas, reducir el consumo de materiales y la generación de residuos, lo que implica una reducción del consumo energético y, por tanto, de emisiones de gases de efecto invernadero. Las mezclas asfálticas son una de nuestras prioridades.

El seguimiento de indicadores de desempeño en los procesos de fabricación permite optimizar nuestros procesos y minimizar así también los consumos y los residuos.

El incremento en el uso de recursos materiales se relaciona de forma directa con el incremento de la actividad de Sorigué durante el último año. Por ejemplo, el mayor uso de áridos reciclados se explica por el aumento de las obras en las asfalteras. Cabe destacar que ponemos a disposición de los clientes la posibilidad de usar áridos reciclados.

El aumento de la actividad de edificación también ha comportado el incremento del consumo de acero. Con respecto al consumo de hormigón, la reactivación del mercado ha ocasionado su aumento hasta la actualidad. En el caso del aglomerado, el crecimiento de actividad en 2016 también se hace notable, si bien desciende en 2017 de forma poco significativa debido a la disminución de obras de tipo civil.

Materiales para la producción de prefabricados y hormigón		2016				2017				Variación 2016-2017
		ICA	Prenor	Giral	Total	ICA	Prenor	Giral	Total	
<b>Áridos brutos</b>	t	11.601,5	6.027,1	347427,0	<b>365.055,7</b>	16.799,400	56.042,3	386.585,0	<b>459.426,7</b>	25,85%
<b>Cemento</b>	t	2.085,1	866,74	13.940,50	<b>16.892,4</b>	2.967,82	12.061,7	31.188,5	<b>46.218,02</b>	173,6%
<b>Arena</b>	m <sup>3</sup>			34.984,13	<b>34.984,1</b>			64.978,5	<b>64.978,5</b>	85,7 %

Para prefabricados, se detecta un aumento de los consumos en el último año, que pasa de una actividad mínima en 2016 a una gran producción en 2017 debido a la demanda de los clientes.



## Edificios propios con certificación BREEAM

En Sorigué estamos especializados en la ejecución de proyectos con certificaciones sostenibles como LEED, BREEAM y el certificado VERDE y desde 2016 formamos al personal técnico en esos criterios.

Nuestra nueva delegación en Madrid, en construcción, contará con certificación VERDE. También colaboramos con el cliente en la obtención de la certificación LEED en dos hoteles en Barcelona. Destacan, asimismo, las dos ejecuciones de nuevas viviendas en Sant Cugat y l'Hospitalet de Llobregat (Barcelona) bajo certificación BREEAM.

CLIENTE	NOMBRE OBRA	CERTIFICACIÓN SOSTENIBLE
<b>BIMSA</b>	Obres de nova de construcció i rehabilitació integral de la Vil·la Urània com a complex d'equipaments, al districte de Sarrià-Sant Gervasi (UTE CON DRAGADOS)	LEED Platinum
<b>KKH CAPITAL PROPERTY</b>	Paquete 2. Reforma estructural y derribo del edificio destinado a Hotel de 5* situado en la Av. Francesc Cambo.	LEED Platinum
<b>PROYECTO MIREF UNO SLU</b>	Proyecto ejecutivo de obra nueva de hotel 4*, vivienda plurifamiliar en la calle Còrsega 480-492; y vivienda unifamiliar en el pasaje de Mariner 7-11, de Barcelona.	LEED Gold
<b>URBAN IMPUT SL</b>	Obras de reforma del edificio industrial situado en el número 62-74 de la C/Tanger de Barcelona para convertirlo en oficinas.	LEED Platinum
<b>NEINOR HOMES SLU</b>	91 Viviendas, trasteros, plazas de aparcamiento y local comercial en Plaza Europa 38 de L'Hospitalet de Llobregat.	BREEAM Bueno
<b>NEINOR HOMES SLU</b>	Promoción de 80 viviendas en la manzana U-22 1-2 del sector de Vollperers; Sant Cugat del Vallés.	BREEAM Bueno
<b>GENERATOR</b>	Implantación de actividad de Hostel en edificio exclusivo. C/San Bernardo, 2. Madrid.	Leed Silver

### Acciones para la optimización del uso de recursos materiales

- **Introducción de productos más sostenibles (como Rugofir).**

Permiten el uso de un volumen de producto inferior al necesario con las mezclas convencionales, con un menor consumo de materias primas para el asfaltado de una misma superficie.

- **Reutilización de materiales en obras de construcción.**

Destaca el reaprovechamiento

de material en las actividades asociadas al mantenimiento de la red de agua. En el caso de una obra de abastecimiento, los materiales procedentes de la excavación y vaciado se usaron para consolidar los terraplenes y restaurar otra explotación.

- **Fabricación de mezclas a través de reciclados a altas tasas.** En la fabricación de mezclas bituminosas se incorpora árido reciclado procedente de procesos de fresado de

firmes envejecidos, mediante formulaciones que aseguran las características del producto final. El consumo de árido reciclado gira en torno a un 5 % respecto a la tonelada de mezcla asfáltica fabricada, cifra que puede variar en función de determinados condicionantes.

- **Incorporación de nuevas técnicas.** Con el reciclado en frío con emulsión se consigue la rehabilitación estructural de firmes envejecidos *in situ* a partir

de la mezcla homogénea del material que resulta del propio fresado del firme existente, únicamente añadiendo emulsión bituminosa y algunos aditivos. De esta forma conseguimos el aprovechamiento integral de los materiales envejecidos existentes en la carretera, reducimos el consumo de recursos naturales, valorizamos los residuos y disminuimos el consumo energético y las emisiones de gases de efecto invernadero.

## 5.2. AHORRO ENERGÉTICO

En línea con el compromiso con la sostenibilidad y la mejora continua, buscamos la máxima eficiencia energética y optimizar los procesos extractivos y de transformación. Disponemos de una política específica en eficiencia energética que marca las líneas de actuación en esta materia.

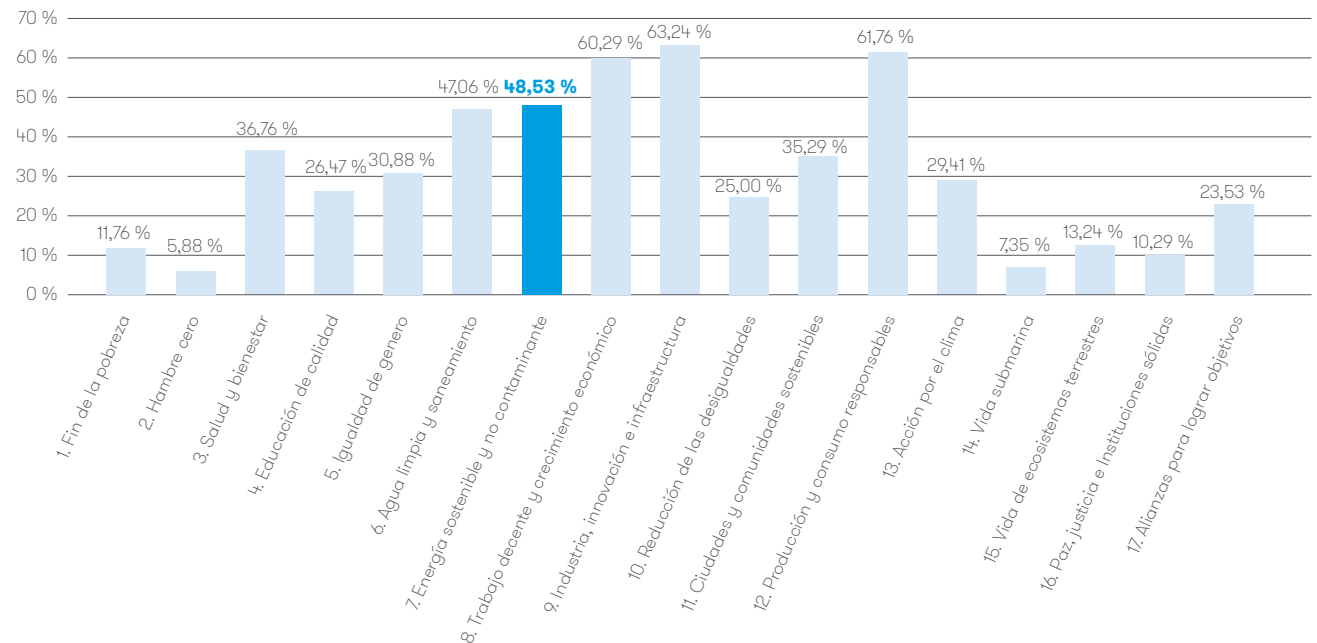
De acuerdo con esta política, hemos incorporado en nuestro sistema la norma ISO 50001 de gestión de energía y eficiencia energética, que permite establecer los mecanismos de medición y evaluación del consumo energético para verificar el desempeño y asegurar la mejora continua. Sorigué se ha marcado como objetivo disminuir los consumos energéticos —y, en consecuencia, reducir las emisiones de gases con efecto invernadero— mediante acciones específicas para cada una de las empresas del grupo.

Nuestros grupos de interés nos identifican como una empresa que apuesta por la energía limpia y sostenible

Además, se aplican criterios de eficiencia energética en la adquisición de productos y servicios, la manipulación de insumos y materiales y en el diseño de procesos y de los servicios desarrollados.

En una encuesta realizada en 2017, un 49 % de los encuestados relacionó Sorigué con el concepto “Energía sostenible y limpia”.

¿Qué conceptos de estos cree usted que trabaja Sorigué en materia de RSC?

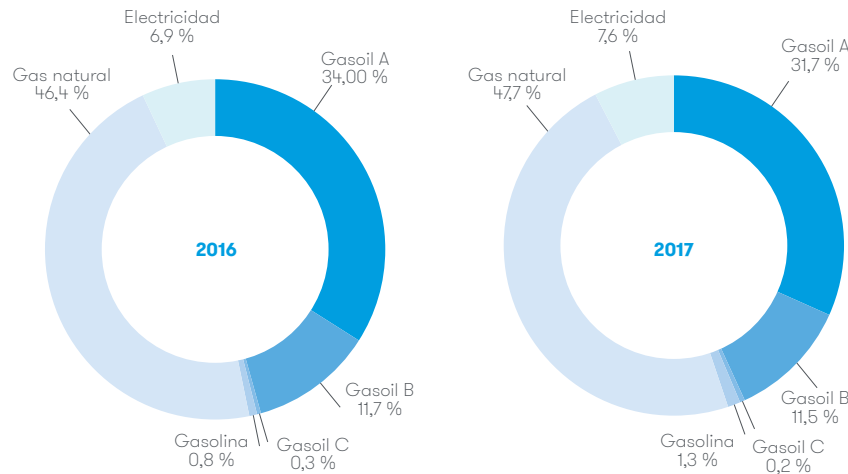


	2016	2017	Variación 2016-2017
<b>Consumo energético total (GJ)</b>	433.333,9	412.426,3	-4,8 %

El descenso en el consumo energético en el período 2016-2017 se puede explicar por las medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética. Cabe destacar que se

han producido y vendido 43.887 GJ (47.569 GJ en 2016) asociados al proceso de cogeneración de energía del complejo industrial La Plana del Corb (Lleida).

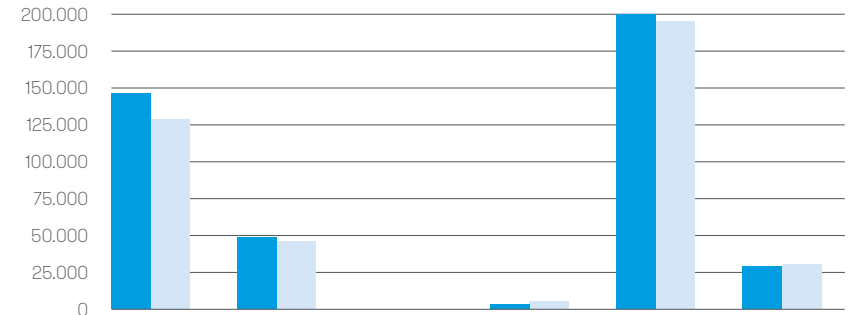
**Origen de la energía consumida**



El consumo energético mayoritario de Sorigué deriva del consumo de

gas natural y de gasoil A: más del 90 % del total.

**Consumo energético total (GJ)**



	Gasoil A	Gasoil B	Gasoil C	Gasolina	Gas natural	Electricidad
<b>2016</b>	147.270,4	50.505,0	1.104,5	3.457,9	201.048,4	29.947,7
<b>2017</b>	130.728,3	47.491,2	997,5	5.441,2	196.611,0	31.157,1

El consumo de gas natural se asocia, principalmente, a la producción de materiales. En lo que se refiere al consumo de gasoil, este se asocia principalmente a las actividades de logística y transporte, así como a la flota de vehículos.

Existe variación de consumo de energía asociado a las obras, ya que según las condiciones es factible la conexión eléctrica o, si esta no es posible, hay que funcionar con otras fuentes, como el gasoil.

**Acciones para la optimización energética**

Con la finalidad de optimizar los procesos y conseguir una reducción de consumo energético global, se han llevado a cabo diferentes actuaciones:

- **Fin del Plan de Renovación de Maquinaria Asfáltica** iniciado en 2015, centrado en sustituir máquinas por modelos de última generación, más eficientes y menos ruidosos.

- **Incremento significativo del número de vehículos híbridos y eléctricos** y adecuación de

las instalaciones de los centros para abastecer estos vehículos. Del mismo modo, la maquinaria pequeña para actividades de jardinería está siendo reemplazada por maquinaria eléctrica. A finales de 2017 se disponía de un 45,2 % más de vehículos sostenibles (cero emisiones, eco o con etiqueta ambiental C).

- **Innovación en productos de menor consumo energético** durante su fabricación.

- **Sustitución de sondas** por otras más eficientes (amonio-nitrato) en el tratamiento biológico de estaciones de depuración de aguas residuales, lo que reduce las horas de funcionamiento de los soplates asociados al proceso. Esto permite reducir el consumo hasta un 2 % de kw/hora respecto al metro cúbico de agua depurada.

- **Reacondicionamiento de las zonas de acopio de material fresado** para mantener las

buenas condiciones para su reutilización, evitando incrementar la humedad y el consumo de energía de secado del material.

- **Sustitución parcial de luminarias convencionales por led.** Esta medida, junto con

la instalación de sensores de movimiento, ofrece la posibilidad de un mayor rendimiento lumínico y de un ahorro energético significativo.

- **Instalación de básculas**

en las palas cargadoras de actividades extractivas para reducir la cantidad de viajes de recuento de estas.





### Consecución de objetivos de ahorro energético

Empresa	Objetivo	Periodo	Cumplimiento/Observaciones
CLD	Mejora de la eficiencia energética en el Parque Central, a través de la implantación de la norma 50001:2011 de sistemas de gestión de la energía.	2016	✓ Se superó con éxito la auditoría para la certificación del sistema de gestión de la energía según la norma ISO 50001:2011.
	Mejora de la eficiencia energética en el Parque Central, a través de distintas medidas: certificación BREEAM, sustitución por iluminación led, control centralizado de la climatización, etc.	2017	✓ Se implantaron todas las medidas previstas.
	Desarrollo de equipos de hidropresión eléctricos.	2016-2017	✗ Objetivo no cumplido debido a los elevados costes de los equipos y a la existencia de modelos de características similares que se adaptan mejor a las necesidades de la empresa.
	Reducción de las emisiones de tCO <sub>2</sub> eq asociadas a la flota a través de formación al personal.	2016	✓ Reducción del 13 % de las emisiones en los servicios en los que el personal conductor realizó formación específica.
Constraula	Reducción del consumo energético.	2016-2017	✓ Reducción del consumo de electricidad y de combustible.
	Reducción de la ratio de no conformidades ambientales en visitas de obras.	2016-2017	✓
Área de Materiales	Mejora de la eficiencia energética en las actividades del área a través de auditorías.	2016-2017	✓ Se superaron con éxito las auditorías en las actividades del área. ✗ En 2017 estaba prevista la definición de las medidas para la mejora de la eficiencia energética. Esta tarea se ha prorrogado para 2018.
ACSA	Optimización del consumo energético y de la eficiencia de la flota de vehículos a través de la formación al personal y la incorporación de vehículos híbridos y eléctricos.	2016-2017	✓ A finales de 2017, se sustituyó un 45 % de la flota por vehículos híbridos y eléctricos, se realizó una auditoría al 100 % de la flota, y se definió un plan de medidas acorde. La puesta en marcha de las medidas está prevista para 2018.
	Reducción del consumo en las plantas EDAR* de Aragón.	2015-2017	✓

\*EDAR: estación depuradora de aguas residuales.

## 5.3. REUTILIZACIÓN DEL AGUA

Nuestro objetivo es minimizar el consumo de agua en las actividades más demandantes de este recurso: la fabricación de hormigón, el lavado de árido procedente de las actividades

extractivas y la limpieza viaria y recogida de residuos, tanto por el lavado de vehículos y camiones como por las operaciones de baldeo en la limpieza de la vía pública.

	2016	2017	Variación 2016-2017 (%)
<b>Consumo de agua total (m<sup>3</sup>)</b>	258.007,0	393.591,1	52,6 %

Las empresas con un mayor consumo de agua (Acsa, UTE CLD y Sorigué) son las que realizan mayor esfuerzo para reducir el gasto hídrico en sus actividades. El consumo total de agua se ha incrementado un 53 % respecto 2016, aumento debido a la actividad de fabricación de hormigón, que en 2017 fue significativo debido a un pedido de dovelas.

El agua utilizada proviene mayoritariamente de la red pública; es en las operaciones de mayor consumo donde más

esfuerzos dedicamos a sustituir el agua de red por agua reutilizada o procedente de otras fuentes —subterránea, por ejemplo— asegurando siempre la calidad del producto final y el cumplimiento de los parámetros adecuados.

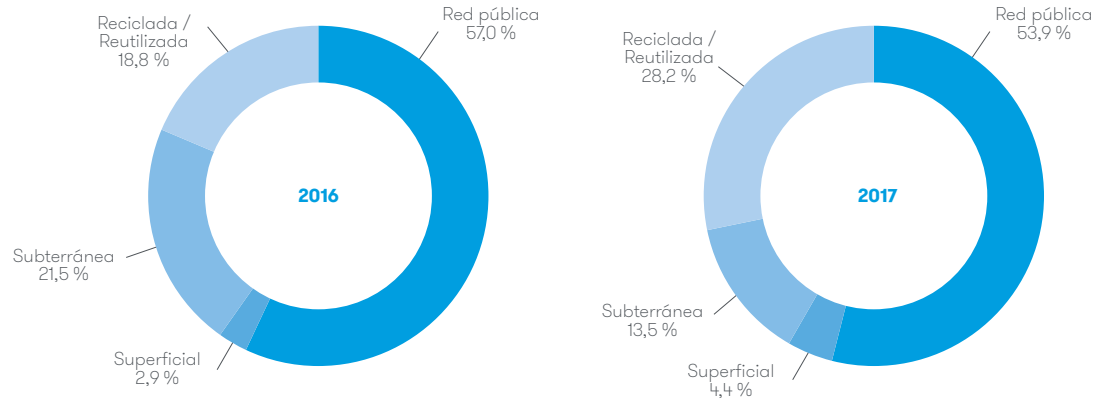
Gran parte del agua reciclada o reutilizada que se consume proviene del aprovechamiento del agua saliente de los procesos de fabricación, tras un tratamiento físico. De este modo es posible contar con instalaciones como el complejo industrial La Plana del Corb, donde no hay vertido exterior.

HEMOS DUPLICADO  
EL USO DE AGUA  
RECICLADA

En 2017 hemos duplicado la cantidad de agua reciclada utilizada respecto al 2016, con lo que hemos pasado de consumir 48.307 m<sup>3</sup> a consumir 111.042 m<sup>3</sup> de agua reciclada. Respecto al total de caudal consumido, en 2017 hemos incrementado un 9 % el volumen de agua reciclada usada.



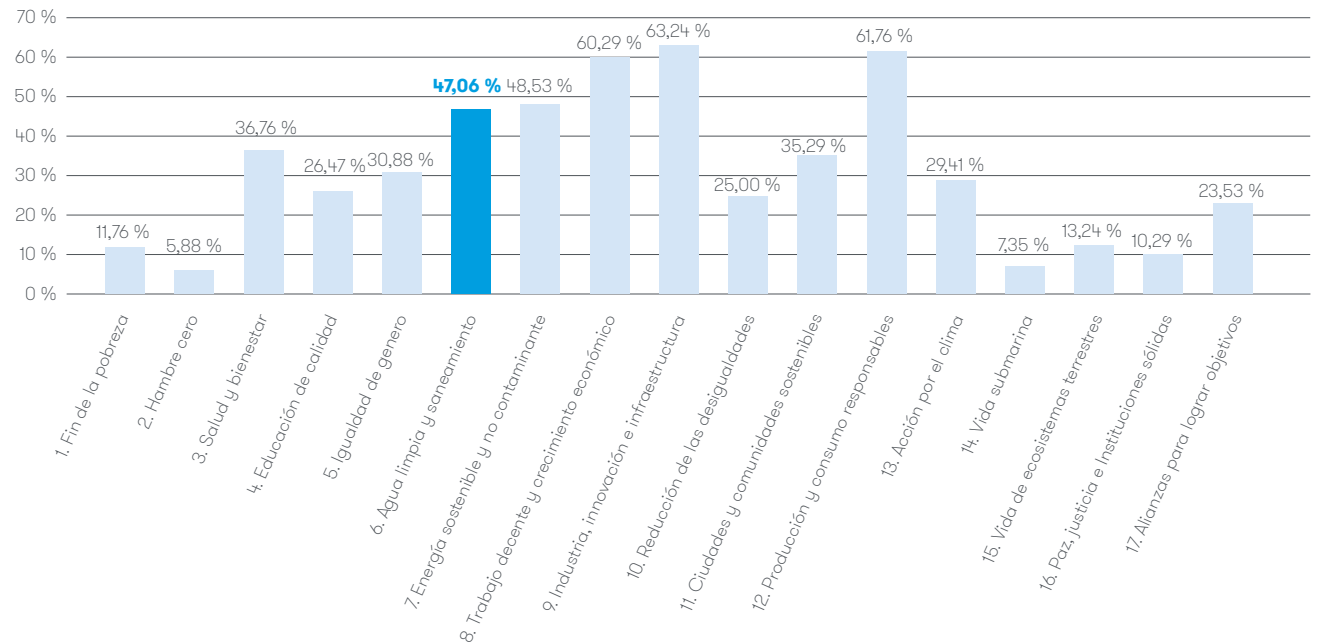
**Origen del agua consumida**



**Nuestros grupos de interés nos identifican como empresa vinculada al agua limpia y el saneamiento**

En la encuesta realizada en 2017, un 31 % de los encuestados asociaba Sorigué con el concepto “Agua limpia y saneamiento”.

**¿Qué conceptos de estos cree usted que trabaja Sorigué en materia de RSC?**

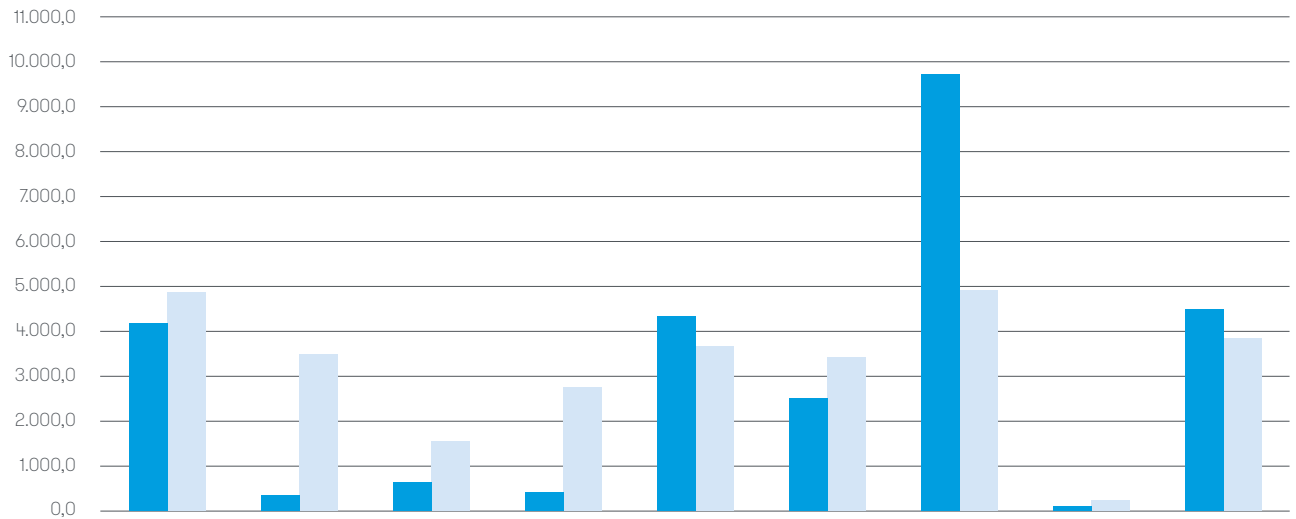


## 5.4. PREVENCIÓN DEL CAMBIO CLIMÁTICO Y DE LA CONTAMINACIÓN DEL AIRE

La política de sostenibilidad de Sorigué menciona explícitamente el compromiso de la compañía con la mitigación de los efectos del cambio climático. Los esfuerzos para la reducción del consumo energético son medidas de mitigación especialmente relevantes desde un enfoque medio ambiental y de sostenibilidad.

La huella de carbono es el indicador utilizado para calcular nuestras emisiones. El cálculo se basa en las emisiones directas, procedentes de fuentes sobre las que se tiene propiedad o control (alcance 1) y en las indirectas, las que ocurren desde fuentes cuya propiedad o control corresponde a otra organización (alcance 2).

Emisiones de gases con efecto invernadero por empresa (tCO<sub>2</sub>eq)



	ACSA	AMBITEC	AFICSA	CLD	UTE CLD	FIRTEC	SORIGUÉ	CONSTRAULA	VIALEX
■ 2016	4.221,7	340,5	664,8	414,6	4.350,2	2.551,7	9.763,2	140,3	4.522,4
■ 2017	4.867,6	3.473,1	1.572,9	2.780,9	3.690,7	3.449,6	4.908,2	221,5	3.845,5



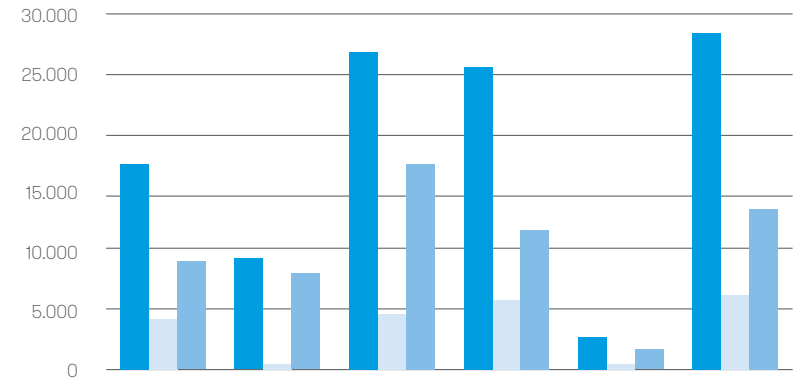
	2016	2017	Variación 2016-2017
<b>Emisiones de gases de efecto invernadero totales (tCO<sub>2</sub>eq)</b>	26.969,5	28.810,0	6,8 %

El incremento de la actividad del grupo ha supuesto un aumento de las emisiones directas, en 2017 la organización ha emitido 28.810 toneladas de CO<sub>2</sub> equivalentes (tCO<sub>2</sub>eq)<sup>8</sup> y 26.969 toneladas en 2016, un 6,8% más respecto al año anterior, debido a un aumento de las emisiones directas (el 91% en 2017 y el 72% en 2016).

La distribución de las emisiones varía en función de la actividad. Por ejemplo, en empresas asociadas a la fabricación de asfalto, las emisiones indirectas representan una mayor contribución a la huella de carbono que en el caso de la actividad de logística y de residuos, en las que el consumo de combustibles de la flota provoca que las emisiones directas superen el 95 % de las totales.

<sup>8</sup> Calculadas con la *Calculadora de gases de efecto invernadero de la Oficina Catalana del Canvi Climàtic, versió de març de 2017*. Para el cálculo del alcance 1 no se han tenido en cuenta las emisiones fugitivas. Según indica la *Guia pràctica per al càlcul d'emissions de gasos amb efecte d'hibernacle (GEH) de la Oficina Catalana del Canvi Climàtic*, las toneladas de CO<sub>2</sub> equivalentes que resultan incluyen los seis gases de efecto invernadero que recoge el Protocolo de Kioto: dióxido de carbono (CO<sub>2</sub>), metano (CH<sub>4</sub>), óxido de nitrógeno (N<sub>2</sub>O), hidrofluorocarburos (HFC), perfluorocarburos (PFC) y hexafluoruro de azufre (SF<sub>6</sub>).

Emisiones de gases con efecto invernadero según actividad (tCO<sub>2</sub>eq)



	Directas 2016 (Alcance 1)	Indirectas 2016 (Alcance 2)	Total 2016	Directas 2017 (Alcance 1)	Indirectas 2017 (Alcance 2)	Total 2017
<b>Todas las empresas</b>	17.618,8	9.350,7	<b>26.969,5</b>	25.976,4	2.833,6	<b>28.810,0</b>
<b>Logística y residuos (solo CLD)</b>	4.380,5	384,3	<b>4.764,8</b>	6.098,2	373,3	<b>6.471,6</b>
<b>Asfalteras</b>	9.244,8	8.257,3	<b>17.502,1</b>	12.154,6	1.621,6	<b>13.776,2</b>

Otras emisiones significativas son las originadas por el polvo; medidas como el riego, el uso de lonas para transportes o el lavado de ruedas de camiones son acciones integradas en nuestra actividad. En las instalaciones, hemos incorporado aspersores

en las caídas de las cintas de materiales granulares finos para reducir el polvo y las partículas en suspensión fruto de la extracción y procesado de árido. Con el mismo objetivo, se han instalado aspiradores y filtros en procesos de ensacado de materiales.

## 5.5. CORRECTA GESTIÓN DE LOS RESIDUOS

**Nuestro propósito es asentar nuestra forma de hacer sobre las directrices de una economía circular. El objetivo de reducir el impacto ambiental negativo se hace extensivo a todos los ámbitos del ciclo de vida, alineando también las necesidades y expectativas de los grupos de interés, que se enfocan hacia productos ambientalmente amigables**

Las estrategias para una óptima gestión pasan, en este orden, por minimizar la cantidad de residuos que generamos, segregarlos para optimizar el tratamiento posterior, reutilizarlos siempre que sea posible, reciclarlos y revalorizarlos. Los mismos objetivos se persiguen en obras de construcción con la reutilización de materiales, especialmente los procedentes de demoliciones o excavaciones, o de la tierra vegetal en obras de construcción o actividades de jardinería, y con la ejecución de obras bajo criterios de certificaciones sostenibles como son LEED o BREEAM.

Algunos de los proyectos destacados en este ámbito son el importante reaprovechamiento de material en las actividades asociadas al mantenimiento de la red de agua y el uso de materiales procedentes de la excavación y vaciado para la consolidación de los terraplenes en la obra de abastecimiento de Torrelaguna y Pinilla o en la restauración de la explotación de Tramsa en Arganda del Rey. También destaca la implantación de un equipo de recuperación de aceites usados de maquinaria para vehículos y máquinas asociados a servicios de limpieza viaria y recogida de residuos.



EL OBJETIVO ES  
REDUCIR EL IMPACTO  
AMBIENTAL NEGATIVO

Fruto de la diversidad de nuestras actividades es la generación de residuos muy diversos, no todos peligrosos. Por ejemplo, los asociados a la actividad de construcción y a la de oficina y embalaje. Respecto a los residuos peligrosos, se generan los siguientes:

- Envases de productos químicos y spray, consecuencia de la actividad y de la fabricación de productos.
- Amianto, asociado en un 99 % a la actividad de mantenimiento de la red de agua.
- Resto de residuos especiales, producidos generalmente en las actividades de mantenimiento de las máquinas, vehículos y plantas.

Materiales para la producción de prefabricados y hormigón	Generación		Reutilización		Valorización		Vertedero	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017
<b>Residuos de construcción y demolición</b>	72.205,5 t	222.690,3 t	3 %	67 %	15 %	15 %	82 %	18 %
<b>Madera</b>	889,6 t	700,1 t	75 %	11 %	20 %	71 %	4 %	18 %
<b>Metales</b>	159,6 t	4.724,3 t	15 %	0 %	74 %	97 %	11 %	3 %
<b>Papel y cartón</b>	22.053,7 kg	40.485,6 kg	18 %	0 %	82 %	100 %	0 %	0%
<b>Plásticos</b>	301,2 kg	19.336,9 kg	0 %	0 %	100 %	100 %	0 %	0%
<b>Restos vegetales</b>	14.436,5 kg	19.585,4 kg	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
<b>Tierras</b>	97.776,1 m <sup>3</sup>	86.633,4 m <sup>3</sup>	82 %	74 %	0 %	6 %	18 %	20 %
<b>Detritus*</b>	45,1 t	53,2 t	N.D.	0 %	N.D.	0 %	N.D.	100 %

No hay datos para las empresas Aesa, Aficsa y CLD.

\*Estos residuos son específicos de la actividad de depuración de aguas residuales.

Residuos peligrosos	2016	2017	Variación 2016-2017
<b>Envases de productos químicos (kg)</b>	14.768,0	10.038,1	
<b>Espray (kg)</b>	1.533,8	678,0	
<b>Aceite usado (l)</b>	31.328,8	9.946,8	
<b>Material absorbente contaminado (kg)</b>	5.936,3	2.414,3	
<b>Pilas y baterías (kg)</b>	4.791,7	4.103,0	
<b>Amianto (kg)</b>	107.110,0	86.330,2	
<b>Tierras contaminadas (kg)</b>	96,0	1,0	
<b>Volumen total de residuos no peligrosos generados (kg)</b>	207.867,3	394.209,2	<b>89,6 %</b>
<b>Volumen total de residuos peligrosos generados (kg)</b>	165.564,6	113.511,4	<b>-31,4 %</b>

En procesos de envasado de materiales para la construcción, como sacos de áridos, hemos reconfigurado las líneas de paletizado y optimizado el gramaje

del plástico de los envases, lo que ha permitido reducir las mermas y mejorar las condiciones de envasado y distribución de la mercancía.

### Consecución de objetivos de reducción y gestión de residuos

Empresa	Objetivo	Período	Cumplimiento/Observaciones
Sorigué	Reducción de los residuos de aceite usado a través de la optimización de los recursos materiales empleados en el taller de maquinaria y otras medidas	2016-2017	✓ Reducción del 30 % en 2016 e implantación del 80 % de las medidas previstas en 2017.
	Reducción del residuo de envase de plástico asociado a la venta de aglomerado en frío	2016-2017	✓ Implantación del 90 % de las medidas previstas a finales del 2017.

## 5.6. BUENAS PRÁCTICAS AMBIENTALES

El complejo industrial La Plana del Corb, ubicado en el municipio de Balaguer (Lleida) es el único centro de operaciones cercano a una zona de gran valor para la biodiversidad, la zona de especial protección de aves Secans de la Noguera, donde habitan dos especies de la Lista Roja de la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza: el sisón común (*Tetrax tetrax*), casi amenazada y el alcaraván común (*Burhinus oedicnemus*), en un estado menos preocupante.

En el complejo industrial se encuentran las instalaciones de extracción y planta de procesamiento de áridos, la planta de grava-cemento, instalaciones asfálticas, de fabricación de hormigón y prefabricados, el centro de procesado e interpretación de materiales pesados y el taller de maquinaria. De las más de 300 ha de la superficie de explotación de

la gravera, un tercio se ubica en la zona de protección de aves, lo que provoca una transformación del hábitat en ese espacio. Conforme se va finalizando la explotación, iniciamos procesos de restauración de la zona: ya contamos con 20 ha restauradas y aprobadas por el Departamento de Medio Ambiente.

Además de la restauración, llevamos a cabo medidas compensatorias como el barbecho durante dos años de 2,5 ha por cada hectárea en explotación y los seguimientos periódicos por parte de ornitólogos sobre el estado de las aves protegidas.





06

# EL VALOR DE LA INNOVACIÓN SOSTENIBLE

Trabajamos para fomentar una cultura innovadora sólida, capaz de garantizar la competitividad y la sostenibilidad de nuestras actividades: creemos que la innovación, si es sostenible, tiene más valor.

6.1. ECONOMÍA CIRCULAR Y SOSTENIBILIDAD	51
6.2 GESTIÓN DE RIESGOS SISTEMATIZADA	53
6.3. AVANZANDO HACIA LA DIGITALIZACIÓN	54

En Sorigué promovemos la cultura de la innovación con el desarrollo de nuevas ideas para productos y servicios, el análisis de tendencias, la compra y venta de tecnología y la gestión de proyectos de investigación, desarrollo e innovación (I+D+i). El Plan Estratégico 2015-2017 ya establece la innovación como un pilar de futuro para la empresa y define cuatro objetivos:

- Creación de un departamento de innovación
- Dotación de infraestructura y presupuesto para el departamento
- Creación de una sistemática del ciclo de innovación
- Fomento de la cultura de la innovación

En 2015 creamos el Consejo Asesor de Innovación con la finalidad de establecer un entorno favorable al desarrollo de proyectos propios y externos y para identificar las tendencias nacionales e internacionales de interés para el grupo. Actualmente contamos

también con un Área y un Comité de Innovación.

Contamos con un laboratorio de investigación en el que un equipo de personas de perfil técnico y altamente cualificadas desarrollan nuevos productos bajo criterios de eficiencia y mejora ambiental. Trabajamos para la mejora continua, asegurando siempre el control de calidad.

#### **Inversión en I+D+i**

**2016:** 495.976,74 €

**2017:** 210.497,85 €<sup>9</sup>

En el Plan Estratégico 2020, la innovación evoluciona hacia una de las líneas de acción del eje de conocimiento, con el objetivo de desarrollar un sistema que haga de la innovación una ventaja competitiva; esto nos permitirá promover nuevos proyectos, valorizar el conocimiento generado y consolidar la cultura de innovación en toda el grupo.

#### **Nuestra plataforma de innovación**

Sorigué Innovación nace, en 2017, con los siguientes objetivos:

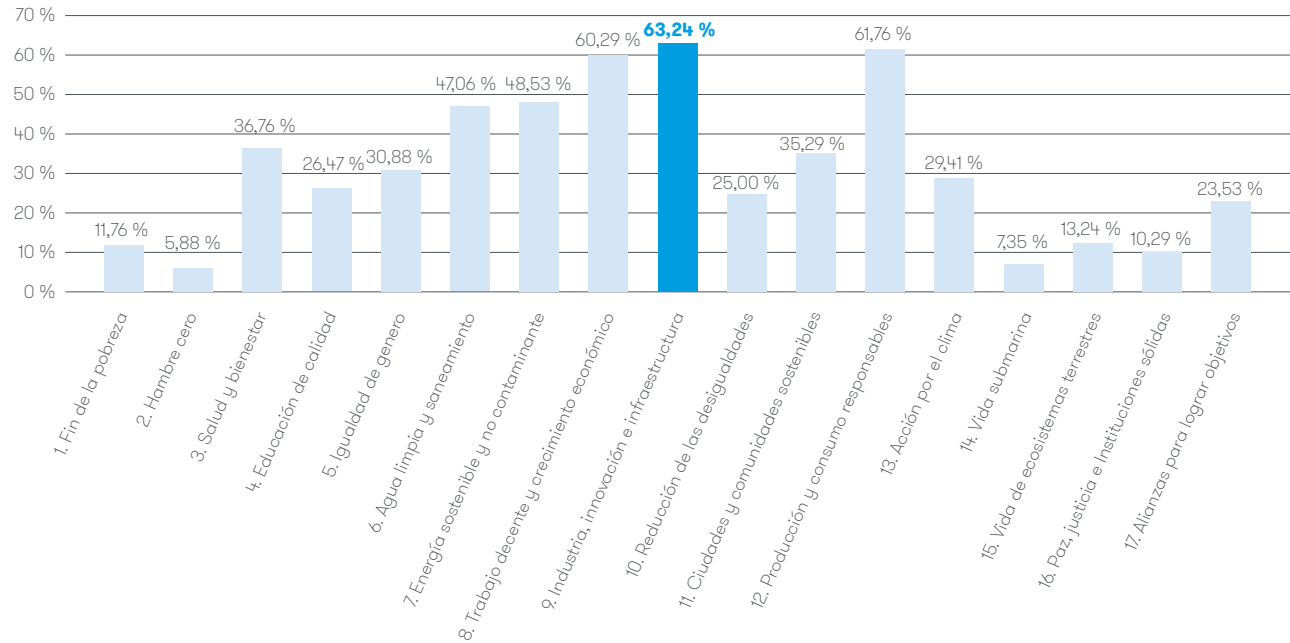
- Fomentar proyectos de innovación transversales
- Mejorar procesos internos y aprovechar sinergias entre unidades de negocio
- Crear una red de conocimiento y de alianzas estratégicas
- Identificar y desarrollar el mapa de talento y nuevas oportunidades de negocio
- Aportar un valor diferencial a la propuesta de negocio

#### **Nuestros grupos de interés nos identifican con industria, innovación e infraestructura**

En una encuesta realizada en 2017, un 63 % de los encuestados relacionaba Sorigué con el concepto “Industria, innovación e infraestructura”.

<sup>9</sup> El gasto justificado en I+D+i durante los años es superior, pero no se imputa la deducción hasta el final del proyecto. Está previsto que tres proyectos finalicen en 2018, ejercicio al cual se imputará dicho gasto.

### ¿Qué conceptos de estos cree usted que trabaja Sorigué en materia de RSC?



## 6.1. ECONOMÍA CIRCULAR Y SOSTENIBILIDAD

**El desarrollo en I+D+i incorpora siempre el principio de sostenibilidad**

Los esfuerzos dedicados en materia de I+D+i se basan en la búsqueda de la mejora social, la protección ambiental y la eficiencia, por lo que la sostenibilidad se incorpora en todas las líneas de trabajo. El sistema de gestión, ya implantado, con base en la norma UNE 166002 de mejora continua de los procesos en materia de I+D+i permite evaluar nuestro progreso.

Los productos que desarrollamos buscan la minimización de su impacto a lo largo de todo el ciclo de vida; en este sentido, somos pioneros en el desarrollo y aplicación de técnicas ambientalmente sostenibles.

Nuestro objetivo es asentar el modelo de innovación bajo las directrices de la economía circular, lo cual obliga a valorar todos los ámbitos del ciclo de vida de los productos y servicios.

Una muestra de esta política es la fabricación, comercialización y uso de mezclas asfálticas templadas, que requieren un menor consumo energético por unidad de producto, así como menores emisiones de gases de combustión a la atmósfera frente a las mezclas convencionales. El sistema Rugofir es otro ejemplo de sostenibilidad aplicada: sus elevadas prestaciones permiten el uso de un volumen de producto inferior al de otras mezclas para el asfaltado de una misma superficie, lo que reduce el transporte, el consumo de materias primas y el tiempo de puesta en servicio.

La gestión del agua y las mezclas son líneas prioritarias en la política de innovación de Sorigué y, en este ámbito, ya se han desarrollado proyectos destacados:

## Proyecto Neoballast

### Emulsión reciclado en frío de altas prestaciones

## Proyecto Albepav

### Emulsiones bimodales

## Proyecto Electrowetland

## Proyecto Watertur

- **Mezclas bituminosas de altas prestaciones.** Formuladas con nuevas tecnologías a baja temperatura, requieren un menor consumo energético en el proceso de fabricación y reducen las emisiones de gases de combustión a la atmósfera frente a las mezclas convencionales.
- **Proyecto Neoballast.** Balasto de alto rendimiento, larga duración y ecológico. El nuevo diseño busca superar dos deficiencias de las vías de ferrocarril: la degradación de la pista y las emisiones de ruido y vibraciones.
- **Emulsión para reciclado en frío de altas prestaciones.** Permite la obtención de una mezcla más cohesiva a edades tempranas, por lo que se transforma en una alternativa sostenible en la rehabilitación estructural de firmes envejecidos.
- **Proyecto Albepav.** Desarrollo de mezclas templadas mediante la incorporación de vidrio reciclado para reducir el efecto “isla de calor” en el pavimento.
- **Emulsiones bimodales.** Proyecto de mejora de la viscosidad de las actuales emulsiones concentradas a partir de la distribución diferencial del tamaño de las partículas.
- **Proyecto Electrowetland.** Investigación y desarrollo de nueva tecnología para mejorar la eficiencia en el proceso de eliminación de la materia orgánica en aguas residuales al mismo tiempo que se recupera energía eléctrica.
- **Proyecto Watertur.** Investigación para optimizar y dotar de mayor inteligencia a los principales puntos de consumo y depuración de agua, principalmente en el área recreativa, y en los diferentes sistemas de tratamiento de una instalación hotelera.

Durante 2017, empresas como Ambitec, Àrids Catalunya, Axer y Corporación CLD han hecho extensiva la identificación y evaluación de aspectos ambientales asociados a la actividad y sobre los que se tiene algún grado de control o influencia, ampliando el enfoque de análisis a una perspectiva de ciclo de vida. Este enfoque se hará extensivo al resto de las empresas y actividades a lo largo del 2018.

## 6.2. GESTIÓN DE RIESGOS SISTEMATIZADA

### Disponemos de un procedimiento de gestión que sistematiza la identificación de riesgos y planifica las acciones para abordarlos

Nuestro modelo de sostenibilidad contempla la gestión de riesgos asociados a los retos económicos, ambientales y sociales propios del entorno. Para ello disponemos de un procedimiento de gestión sistematizado para identificar los riesgos y oportunidades y planificar las acciones precisas para abordarlos. La sistemática se basa en los siguientes aspectos:

- Identificación de los grupos de interés, necesidades, expectativas y requisitos (según la norma IQNET SR10).

- Análisis del contexto externo e interno.
- Análisis de riesgos y oportunidades, a través de la determinación de los potenciales efectos potenciales, negativos y positivos.
- Plan de acción para prevenir, eliminar o controlar riesgos y potenciar el aprovechamiento de oportunidades.



En 2017 identificamos, para cada empresa del grupo, los riesgos y oportunidades asociados a sus actividades con el fin de establecer prioridades y medidas de control. Los identificados como relevantes son:

- Riesgos asociados al incumplimiento de plazos de ejecución de obras y servicios, al aumento de la morosidad, a la gestión de quejas y reclamaciones y a la modificación de la legislación vigente que afecte a cualquier actividad.
  - Riesgos asociados a la ocurrencia de enfermedades profesionales o incapacidades, temporales o permanentes, al envejecimiento de la plantilla y a la baja especialización del personal en lo relativo a los equipos de trabajo y su aplicación.
  - Riesgos ambientales relacionados con la eficiencia energética, la contaminación acústica y las emisiones.
  - Riesgos asociados a las condiciones socioeconómicas del entorno.
- Desde el Departamento de Innovación se impulsan diferentes proyectos para gestionar riesgos relevantes en materia ambiental y de desarrollo de negocio; actualmente, se están desarrollando los siguientes:
- Consumo más eficiente de energías en las distintas áreas de producción (asfalto, depuradoras, etc.).
  - Reutilización de residuos para obtener energía.
  - Reducción de los accidentes mediante el uso de prótesis externas (exoesqueletos) que rebajen el impacto de tareas repetitivas.
  - Proyectos de economía circular.
  - Comité de riesgos.

## 6.3. AVANZANDO HACIA LA DIGITALIZACIÓN

### En Sorigué hemos establecido las bases para la transformación digital

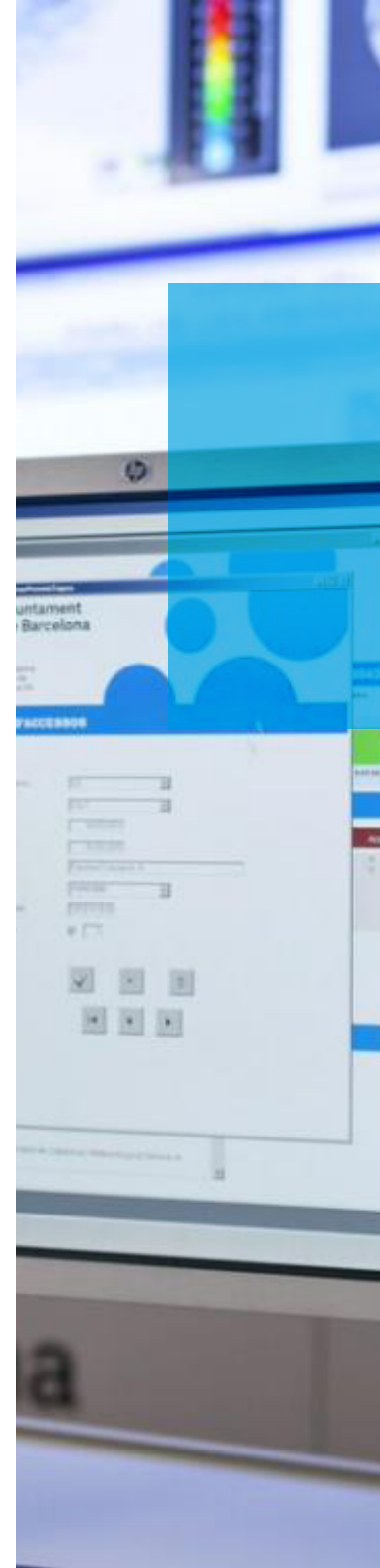
De acuerdo con los principios de gestión responsable de nuestro negocio, durante el año 2016 la compañía auditó el Departamento de Sistemas para garantizar el cumplimiento de los objetivos de seguridad y privacidad y a la vez iniciar el proceso de digitalización. En 2017, con la incorporación de un nuevo director de sistemas, se inició el Plan de Sistemas de Información para avanzar en la digitalización de la compañía.

Este plan se desarrolló durante 2017 y se centró en captar las necesidades del negocio, por lo que se entrevistó a más de 50 personas de diferentes áreas. Se definieron los principios del proceso de digitalización y los proyectos para los próximos años, cuyas principales líneas son:

- Modernizar las aplicaciones de negocio (ERP —programa de planificación de recursos empresariales—, recursos humanos, CRM —customer relationship manager—, gestión de flotas) a partir de productos estándares del mercado.
- Basar las aplicaciones en modo SaaS, que permita su actualización permanente.
- Mejorar la productividad del usuario con herramientas y capacidades de movilidad que faciliten plantear escenarios de teletrabajo.
- Rehacer la infraestructura técnica necesaria para prestar los servicios con un nivel de calidad adecuado a las necesidades del grupo.

EN 2017, CON LA INCORPORACIÓN DE UN NUEVO DIRECTOR DE SISTEMAS, SE INICIÓ EL PLAN DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN PARA AVANZAR EN LA DIGITALIZACIÓN DE LA COMPAÑÍA

El Plan de Sistemas implica la reorganización del equipo, la incorporación de un nuevo responsable de Infraestructuras de Tecnologías de la Información y la redefinición de los responsables de aplicaciones para enfocarlos a la prestación de servicios y gestión de proyectos de forma especializada en cada negocio del grupo.



07

# EL VALOR DEL TALENTO

En Sorigué queremos crecer de forma sostenible desde el cuidado de las personas, uno de los pilares de nuestra política.

<b>7.1. UNA PLANTILLA QUE CRECE</b>	<b>57</b>
<b>7.2. FAVORECIENDO EL DESARROLLO PROFESIONAL</b>	<b>60</b>
7.2.1. Oportunidades laborales	60
7.2.2. Formación y capacitación	61
<b>7.3. POR UN BUEN CLIMA LABORAL</b>	<b>63</b>
<b>7.4. COMPROMETIDOS CON LA SEGURIDAD Y LA SALUD</b>	<b>64</b>
<b>7.5. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES</b>	<b>66</b>
<b>7.6. PROMOVEMOS LA CONCILIACIÓN</b>	<b>68</b>

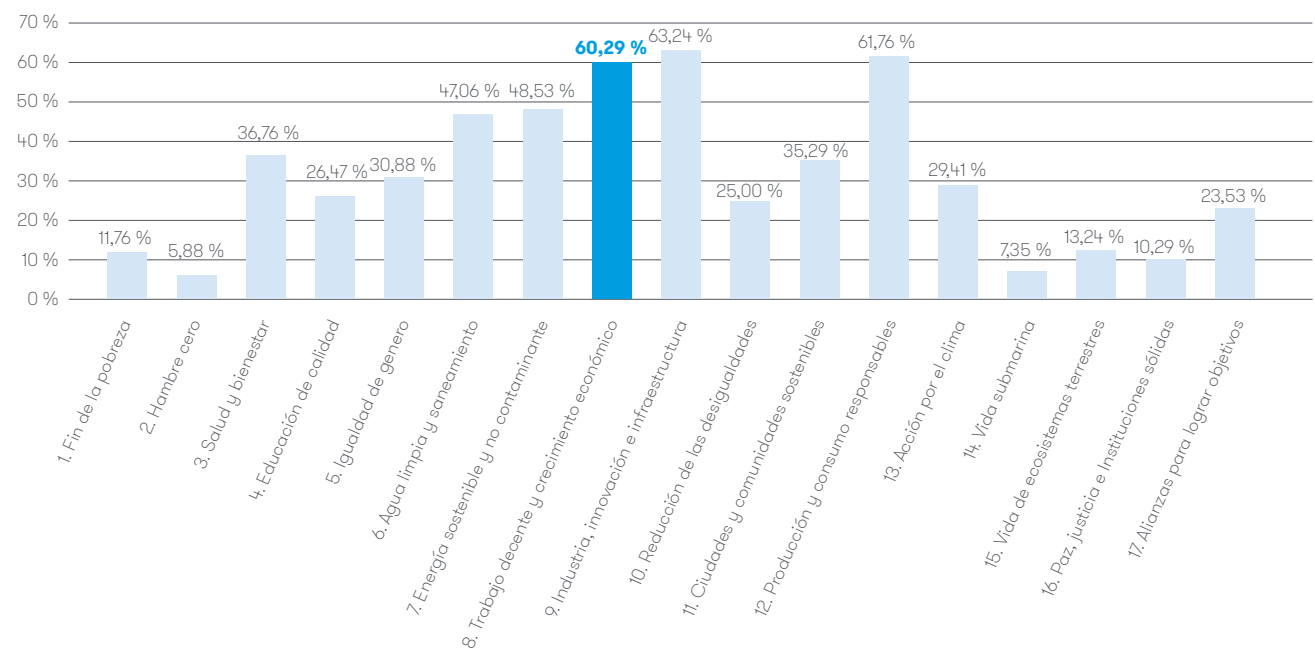
En el Plan Estratégico 2015-2017 identificamos a las personas como uno de los activos más preciados: “queremos que nuestros equipos crezcan como personas y como profesionales”. Apostamos por la comunicación, la transparencia y la confianza para construir equipos con talento, equipos colaborativos y con orgullo de pertenecer a la empresa. Esta apuesta se materializa con el desarrollo de iniciativas que promueven el crecimiento personal como son la formación, la igualdad de oportunidades y la protección de la salud.

**Nuestros grupos de interés nos identifican como una empresa vinculada al trabajo decente y al crecimiento económico**

En la encuesta realizada en 2017, un 60 % de los encuestados asociaba Sorigué con el concepto “Trabajo decente y crecimiento económico”.



**¿Qué conceptos de estos cree usted que trabaja Sorigué en materia de RSC?**





## 7.1. UNA PLANTILLA QUE CRECE

**En 2017 la plantilla ha crecido más de un 10 % y se han incorporado más mujeres que hombres**

El personal de Sorigué está conformado mayoritariamente por hombres (un 85 %), una característica habitual en las empresas del sector y que explica la tendencia de una mayor presencia masculina tanto en la dirección como en operaciones.

Sin embargo, en 2017 se han incorporado a la empresa más mujeres que hombres; nuestra plantilla<sup>10</sup> ha crecido, hemos pasado de 2.626 personas en 2016 a 2.897 en 2017, lo que significa un incremento del 10,3 %.

En 2016 el 73,5 % de la plantilla contaba con contrato indefinido, porcentaje que se incrementó hasta el 75,8 % en 2017.

**2.626**  
personas en 2016

**2.897**  
personas en 2017

**10,3%**  
de incremento

Personal propio según sexo (a 31 de diciembre <sup>11</sup> )	2016			2017		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
ACSA	1.021	13,6 %	86,4 %	1.243	13,4 %	86,6 %
AFICSA	25	12,0 %	88,0 %	26	11,5 %	88,4 %
AMBITEC	263	11,7 %	88,2 %	268	10,8 %	89,1 %
CONSTRAULA	95	11,5 %	88,4 %	116	14,6 %	85,3 %
CLD	316	14,2 %	85,8 %	312	17,0 %	83,0 %
CLD UTE	663	20,2 %	79,8 %	684	20,6 %	79,4 %
FIRTEC	50	8,0 %	92,0 %	51	9,8 %	90,2 %
SORIGUÉ	135	18,5 %	81,4 %	135	19,2 %	80,7 %
VIALEX	58	6,8 %	93,1 %	62	6,4 %	93,5 %
<b>TOTAL</b>	<b>2.626</b>	<b>15,1 %</b>	<b>84,9 %</b>	<b>2.897</b>	<b>15,3 %</b>	<b>84,6 %</b>

### Variación 2016-2017

<b>Total plantilla</b>	10,3 %
<b>Mujeres</b>	12,4 %
<b>Hombres</b>	10,0 %

<sup>10</sup> La información reportada en este apartado, a través de indicadores, recoge datos relativos al personal para las siguientes sociedades: Sorigué, SAU; Acsa, Obras e Infraestructuras, SAU; Vialex Constructora Aragonesa, SL; Auxiliar de Firms y Carreteras, SA (Aficsa); Firtec, SAU; Corporación CLD (CLD SL y CLD UTE), Constraula Ingeniería i Obres, SAU; Ambitec, Servicios Ambientales, SA. La plantilla de dichas empresas representa el 80 % de toda la plantilla del grupo Sorigué.

<sup>11</sup> En el anexo puede consultarse la composición del personal propio según grupo de edad de Acsa, Obras e Infraestructuras, SAU; Auxiliar de Firms y Carreteras, SA (Aficsa); Ambitec, Servicios Ambientales, SA; Constraula Ingeniería i Obres, SAU; Corporación CLD (CLD SL y CLD UTE), Firtec, SAU; Sorigué, SAU, y Vialex Constructora Aragonesa, SL.

Personal propio según tipo de contrato (a 31 de diciembre <sup>12</sup> )	2016				2017			
	Personas con contrato indefinido	Personas con contrato indefinido sobre el total	Personas con contrato temporal	Personas con contrato temporal sobre el total	Personas con contrato indefinido	Personas con contrato indefinido sobre el total	Personas con contrato temporal	Personas con contrato temporal sobre el total
<b>ACSA</b>	703	68,9 %	318	31,1 %	916	73,7 %	328	26,4 %
<b>AFICSA</b>	24	96,0 %	1	4,0 %	25	96,1 %	1	3,8 %
<b>AMBITEC</b>	236	89,7 %	27	10,2 %	235	87,6 %	33	12,3 %
<b>CONSTRAULA</b>	56	58,9 %	39	41,0 %	60	51,7 %	56	48,2 %
<b>CLD</b>	245	77,5 %	71	22,5 %	246	78,8 %	66	21,2 %
<b>CLD UTE</b>	429	64,7 %	234	35,3 %	476	69,6 %	208	30,4 %
<b>FIRTEC</b>	48	96,0 %	2	4,0 %	49	96,1 %	2	3,9 %
<b>SORIGUÉ</b>	133	98,5 %	2	1,4 %	129	95,5 %	6	4,4 %
<b>VIALEX</b>	56	96,5 %	2	3,4 %	60	96,7 %	2	3,2 %
<b>TOTAL</b>	<b>1.930</b>	<b>73,5 %</b>	<b>696</b>	<b>26,5 %</b>	<b>2.196</b>	<b>75,8 %</b>	<b>702</b>	<b>24,2 %</b>

La contratación temporal en CLD y CLD UTE es más elevada que en el resto de las empresas porque ofrecen servicio 365 días al año y deben reforzar los equipos en temporada de verano y períodos vacacionales.

Para reducir la temporalidad y ofrecer contratos más largos a las personas contratadas temporalmente, se están agrupando los períodos de sustitución y ofreciendo bloques de seis meses o más.

<sup>12</sup> Para más detalle, en el anexo puede consultar este indicador desglosado por sexo de Acsa, Obras e Infraestructuras, SAU; Auxiliar de Firmes y Carreteras, SA (Aficsa); Ámbitec, Servicios Ambientales, SA; Constraula Ingeniería i Obres, SAU; Corporación CLD (CLD SL y CLD UTE); Firtec, SAU; Sorigué, SAU, y Vialex Constructora Aragonesa, SL.

Personal propio según tipo de jornada (a 31 de diciembre <sup>13</sup> )	2016				2017			
	Personas a jornada completa	Personas a jornada completa sobre el total	Personas a jornada parcial	Personas a jornada parcial sobre el total	Personas a jornada completa	Personas a jornada completa sobre el total	Personas a jornada parcial	Personas a jornada parcial sobre el total
<b>ACSA</b>	951	93,1 %	70	6,9 %	1.167	93,9 %	75	6,0 %
<b>AFICSA</b>	24	96,0 %	1	4,0 %	25	96,1 %	1	3,8 %
<b>AMBITEC</b>	252	95,8 %	11	4,2 %	260	97,0 %	8	2,9 %
<b>CONSTRAULA</b>	92	96,8 %	3	3,1 %	112	96,5 %	4	3,4 %
<b>CLD</b>	294	93,0 %	22	7,0 %	281	90,1 %	31	9,9 %
<b>CLD UTE</b>	594	89,6 %	69	10,4 %	601	87,9 %	83	12,1 %
<b>FIRTEC</b>	44	88,0 %	6	12,0 %	47	92,2 %	4	7,8 %
<b>SORIGUÉ</b>	121	89,6 %	14	10,3 %	120	88,8 %	15	11,1 %
<b>VIALEX</b>	55	94,8 %	3	5,1 %	59	95,1 %	3	4,8 %
<b>TOTAL</b>	<b>2.427</b>	<b>92,4 %</b>	<b>199</b>	<b>7,6 %</b>	<b>2.672</b>	<b>92,2 %</b>	<b>223</b>	<b>7,7 %</b>

#### Variación 2016-2017

<b>Personal con contrato indefinido</b>	13,8 %
<b>Personal a jornada completa</b>	10,1 %

<sup>13</sup> Para más detalle, en el anexo puede consultar este indicador desglosado por sexo de Acsa, Obras e Infraestructuras, SAU; Auxiliar de Firms y Carreteras, SA (Aficsa); Ambitec, Servicios Ambientales, SA; Constraula Ingeniería i Obres, SAU; Corporación CLD (CLD SL y CLD UTE); Firtec, SAU; Sorigué, SAU, y Vialex Constructora Aragonesa, SL.

## 7.2. FAVORECIENDO EL DESARROLLO PROFESIONAL

Queremos que trabajar en Sorigué suponga una oportunidad de desarrollo profesional de las personas

### 7.2.1. OPORTUNIDADES LABORALES

Siguiendo las líneas marcadas por la estrategia de desarrollo sostenible, velamos por la creación

de puestos de trabajo que favorezcan el desarrollo profesional y personal de la plantilla.

Altas laborales* según sexo (a 31 de diciembre <sup>14</sup> )	2016			2017		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
ACSA	151	15,2 %	84,8 %	343	9,3 %	90,7 %
AFICSA	5	20,0 %	80,0 %	2	0 %	100 %
AMBITEC	69	15,9 %	84,0 %	37	13,5 %	86,4 %
CONSTRAULA	33	6,1 %	93,9 %	46	15,2 %	84,7 %
CLD	193	9,9 %	90,7 %	135	14,1 %	85,9 %
CLD UTE	292	15,1 %	84,9 %	463	23,5 %	76,5 %
FIRTEC	5	20,0 %	80,0 %	6	16,6 %	83,4 %
SORIGUÉ	14	42,8 %	57,1 %	9	22,2 %	77,7 %
VIALEX	12	8,3 %	91,6 %	7	0 %	100 %

\*Se cuentan todas las altas laborales, incluidas las altas por temporalidad. No se trata solo de nuevas incorporaciones (las personas contratadas más de una vez están contadas como una persona).

Tasa de nuevas contrataciones* (a 31 de diciembre <sup>15</sup> )	2016			2017		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
ACSA	14,8 %	16,5 %	14,5 %	27,6 %	19,2 %	28,9 %
AFICSA	20,0 %	33,3 %	16,2 %	7,7 %	0 %	8,7 %
AMBITEC	26,2 %	35,7 %	25,0 %	13,8 %	17,3 %	13,4 %
CONSTRAULA	34,7 %	18,4 %	36,9 %	39,7 %	41,3 %	39,4 %
CLD	61,1 %	42,4 %	64,5 %	43,3 %	35,8 %	44,8 %
CLD UTE	44,0 %	32,8 %	46,9 %	67,7 %	77,4 %	65,2 %
FIRTEC	10,0 %	25,0 %	8,7 %	11,8 %	19,9 %	10,9 %
SORIGUÉ	10,4 %	24,0 %	7,3 %	6,7 %	7,7 %	6,4 %
VIALEX	20,7 %	25,3 %	20,4 %	11,3 %	0 %	12,1 %

\*Calculado como número de altas laborales/número de personas según sexo.

Bajas laborales* (a 31 de diciembre <sup>16</sup> )	2016			2017		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
ACSA	32	18,8 %	81,3 %	33	3 %	97 %
AFICSA	1	0 %	100 %	0	-	-
AMBITEC	4	0 %	100 %	11	18,2 %	81,8 %
CONSTRAULA	14	0 %	100 %	6	0 %	100 %
CLD	22	9,9 %	90,1 %	43	18,6 %	81,4 %
CLD UTE	16	13,0 %	87,0 %	32	21,9 %	78,1 %
FIRTEC	0	-	-	2	0 %	100 %
SORIGUÉ	2	0 %	100 %	2	0 %	100 %
VIALEX	0	-	-	1	0 %	100 %

\*No se cuenta la finalización de contratos temporales (sustituciones de verano). Solo están contadas las bajas por despido o bajas voluntarias.

<sup>14, 15, 16</sup> Para más detalle, en el anexo se puede consultar el indicador desglosado por grupo de edad y por región de Acsa, Obras e Infraestructuras, SAU; Auxiliar de Firms y Carreteras, SA (Aficsa); Ambitec, Servicios Ambientales, SA; Constraula Ingeniería i Obres, SAU; Corporación CLD (CLD SL y CLD UTE); Firtec, SAU; Sorigué, SAU, y Vialex Constructora Aragonesa, SL.

Tasa de rotación* (a 31 de diciembre <sup>17</sup> )	2016			2017		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
ACSA	3,1 %	4,3 %	2,9 %	2,7 %	0,6 %	3,0 %
AFICSA	4,0 %	0 %	4,5 %	0 %	0 %	0 %
AMBITEC	1,5 %	0 %	1,7 %	4,1 %	6,9 %	3,8 %
CONSTRAULA	14,7 %	0 %	16,7 %	5,2 %	0 %	6,1 %
CLD	7,0 %	4,9 %	7,3 %	13,8 %	15,1 %	13,5 %
CLD UTE	2,4 %	1,6 %	2,6 %	4,7 %	5,0 %	4,6 %
FIRTEC	0 %	0 %	0 %	3,9 %	0 %	4,3 %
SORIGUÉ	1,5 %	0 %	1,8 %	1,5 %	0 %	1,8 %
VIALEX	0 %	0 %	0 %	1,6 %	0 %	1,7 %

\*Calculado como número de bajas laborales/número de trabajadores según sexo.

Cumplimos con la normativa del derecho de las personas a acogerse al permiso parental

en el 100 % de la plantilla de la organización.

Permiso parental	2016		2017	
	Mujeres acogidas a permisos parentales	Hombres acogidos a permisos parentales	Mujeres acogidas a permisos parentales	Hombres acogidos a permisos parentales
ACSA	10	23	8	29
AFICSA	0	1	0	0
AMBITEC	2	10	1	6
CONSTRAULA	1	4	0	3
CLD	1	10	1	10
CLD UTE	6	14	6	10
FIRTEC	0	1	0	1
SORIGUÉ	1	4	2	2
VIALEX	0	3	0	3

<sup>17</sup> Para más detalle, en el anexo puede consultar este indicador desglosado por grupo de edad y región de Acsa, Obras e Infraestructuras, SAU; Auxiliar de Firms y Carreteras, SA (Aficsa); Ambitec, Servicios Ambientales, SA; Constraula Ingeniería i Obres, SAU; Corporación CLD (CLD SL y CLD UTE), Firtec, SAU; Sorigué, SAU, y Vialex Constructora Aragonesa, SL.

La reincorporación y retención en el trabajo es del 100 % en todas las empresas, tanto para 2016 como 2017 (a excepción de los casos en que la persona acogida al permiso parental estaba sujeta a un contrato temporal finalizado durante la baja de paternidad/maternidad). Por lo tanto, el 100 % de las personas acogidas a permiso parental se han beneficiado de este mientras duraba su relación laboral con la empresa.

## 7.2.2. FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

La formación de las personas es un elemento esencial del Plan Estratégico y de nuestra política de recursos humanos, a la vez que es una herramienta básica de apoyo al negocio y de desarrollo profesional. Una buena gestión del talento debe partir de la formación continua: el aprendizaje y el desarrollo son los vectores clave en Sorigué para motivar al equipo humano y afrontar los retos futuros.

Todas las empresas del grupo cuentan con un plan de formación propio, que se adecua a las

necesidades propias de cada plantilla. Los planes de formación de 2016 y 2017 contemplaron acciones formativas en los ámbitos técnico y jurídico, en prevención, habilidades, idiomas e informática, entre otros temas. Las horas totales de formación ofertada aumentaron un 18,4 % en 2017 respecto a 2016.

Nos hemos marcado el objetivo de que, en 5 años y mediante la implementación de un itinerario de formación específico para cada empresa, todo el personal se haya formado en temas de igualdad, procedimientos y responsabilidad social corporativa.

**100%**  
beneficiarios  
del permiso parental

**+18,4%**  
de horas de  
formación

**en 5 años**  
todo el personal formado  
en igualdad, procedimientos  
y responsabilidad  
social corporativa

Capacitación y educación <sup>18</sup>	2016		2017	
	Horas totales de formación ofertadas	Media* de horas de formación por empleado	Horas totales de formación ofertadas	Media de horas de formación por empleado
<b>ACSA</b>	21.099	20,6	20.326	16,4
<b>AFICSA</b>	455	18,2	725	27,9
<b>AMBITEC</b>	3.143	12,0	2.385	8,9
<b>CONSTRAULA</b>	ND	ND	683	5,9
<b>CLD</b>	1.319	4,2	4.855	15,4
<b>CLD UTE</b>	2.649	4,0	4.855	7,1
<b>FIRTEC</b>	405	8,1	535	10,5
<b>SORIGUÉ</b>	3.680	27,3	3.360	24,9
<b>VIALEX</b>	455	7,8	1.583	25,5
<b>TOTAL</b>	<b>33.205</b>	<b>12,6</b>	<b>39.307</b>	<b>13,6</b>

\*Media = Total de horas de formación/plantilla total.  
ND: No disponible.

Variación 2016-2017	
<b>Total de horas de formación ofertadas</b>	18,4 %

Disponemos de un Sistema de Gestión del Desempeño de equipos e individuos que permite seguir el cumplimiento de los objetivos generales de la organización. Nuestra política se basa en evaluaciones regulares de desempeño y de desarrollo profesional de todos los empleados.

La gestión del desempeño se establece como una herramienta esencial para lograr las metas de la organización mediante la implementación de estrategias competitivas, a la vez que contribuye a alinear e integrar los objetivos con los indicadores clave de rendimiento a través de todas las categorías y niveles de trabajo.

<sup>18</sup> Para más detalle, en el anexo puede consultar este indicador desglosado por grupo de edad de Acса, Obras e Infraestructuras, SAU; Auxiliar de Firms y Carreteras, SA (Aficsa); Ambitec, Servicios Ambientales, SA; Constraula Ingeniería i Obres, SAU; Corporación CLD (CLD SL y CLD UTE), Firtec, SAU; Sorigué, SAU, y Vialex Constructora Aragonesa, SL.

Las evaluaciones no son homogéneas para todo el grupo y cada empresa usa un cuestionario individual propio. Lo mismo ocurre con el personal sujeto a estas evaluaciones; por ejemplo, en Ambitec solo son evaluados los niveles técnicos y los administrativos, pero no los operarios, lo que justifica el bajo porcentaje de evaluaciones realizadas.

En Corporación CLD y Constraula, que se incorporaron al grupo a finales del 2016, no se ha evaluado aún la plantilla por competencias. Tenemos el objetivo de implementar los distintos procedimientos internos e integrarlos de forma gradual.

**Nuestro objetivo es sistematizar la evaluación del desempeño en todo el grupo**

Personal sujeto al sistema de evaluación continua del rendimiento (% sobre el total de la plantilla) <sup>19</sup>	2016	2017
<b>ACSA</b>	46,2 %	46,8 %
<b>AFICSA</b>	100 %	100 %
<b>AMBITEC</b>	18,6 %	19,0 %
<b>CONSTRAULA</b>	N.A.	N.A.
<b>CLD</b>	N.A.	N.A.
<b>CLD UTE</b>	N.A.	N.A.
<b>FIRTEC</b>	100 %	100 %
<b>SORIGUÉ</b>	100 %	100 %
<b>VIALEX</b>	100 %	100 %

<sup>19</sup> Para más detalle, en el anexo puede consultar este indicador desglosado por grupo de edad de Acса, Obras e Infraestructuras, SAU; Auxiliar de Firms y Carreteras, SA (Aficsa); Ambitec, Servicios Ambientales, SA; Firtec, SAU; Sorigué, SAU, y Vialex Constructora Aragonesa, SL.

## 7.3. POR UN BUEN CLIMA LABORAL

### Cultivar un buen clima laboral es indispensable para una buena gestión del talento

Para evaluar el impacto de las políticas implantadas con el fin de crear y mantener un buen clima laboral, y para asegurar la salud y la seguridad en el trabajo de toda la plantilla, elaboramos encuestas de satisfacción de los trabajadores de forma periódica, así como encuestas de evaluación de riesgos psicosociales.

A partir de los resultados de la encuesta de clima laboral en Acsa, Sorigué ha impulsado medidas para dar respuesta a las necesidades y demandas de la plantilla

En 2016 se realizó una evaluación de riesgos psicosociales en Acsa, Obras e Infraestructuras, SAU, la empresa más grande del grupo, para detectar las situaciones más desfavorables a las que está expuesto el personal. Entre otros aspectos, la evaluación identificó que un 72,3 % del personal estaba expuesto a situaciones de doble presencia (exigencias simultáneas del ámbito laboral y del doméstico), un 70,9 % a situaciones de previsibilidad (información insuficiente) y un 64,8 % a situaciones con exigencias psicológicas cuantitativas (relación entre la cantidad de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo).

Como respuesta se impulsaron una serie de medidas preventivas enfocadas a una o más situaciones desfavorables identificadas:

- Posibilidad de **teletrabajo**.
- Decálogo de **buenas prácticas organizativas**.
- Mejora de los **canales de comunicación** y fomento de las **reuniones** periódicas.
- **Formación** en gestión de competencias a responsables de servicio, obra y grupo.
- **Recursos** para la gestión del estrés.
- **Revisión** del Plan de Igualdad.
- Fomento del **trabajo colaborativo**.

Por otra parte, las encuestas de responsabilidad social corporativa manifiestan que la calidad de la vida laboral y la igualdad de oportunidades son dos factores altamente valorados por la plantilla, que relaciona muy estrechamente la responsabilidad social de una empresa con los objetivos de desarrollo sostenible marcados

por las Naciones Unidas de “Igualdad de género” (63 %) y “Trabajo decente y crecimiento económico” (62 %). Asimismo, las acciones de responsabilidad social que los empleados prefieren para que Sorigué “se implique más” son, en 2016, la calidad de vida laboral (26 %) y la igualdad de oportunidades (15 %), por encima del cuidado del medio ambiente y la sostenibilidad (12 %) y del fomento de la educación y la cultura (11 %).

**26%**  
beneficiarios del  
permiso parental

**15%**  
igualdad de  
oportunidades

**12%**  
cuidado del medio  
ambiente y sostenibilidad

**11%**  
fomento de la educación  
y la cultura

### Principales resultados de las encuestas

#### 3,76 sobre 5

Valoración sobre el desarrollo general del puesto de trabajo con relación a la empresa y sus condiciones laborales (2017)

#### 43 %

Identificación de Sorigué con “calidad de vida laboral” (2016)

Más de la mitad de los encuestados consideran que la empresa **favorece la conciliación** de la familia con el trabajo.

Los trabajadores se sienten **significativamente más valorados** por sus compañeros que por sus responsables.

La mayoría de los encuestados cree que **Sorigué fomenta la igualdad de género** (aunque las mujeres tienen una percepción menos positiva al respecto).

Una manera de salvaguardar los derechos de los trabajadores es la inclusión de aspectos relevantes en convenios colectivos o en los estatutos de los trabajadores, así como su participación en los comités de empresa. Todos los trabajadores están cubiertos por un convenio colectivo. El convenio al que se asigna a la persona varía según la situación geográfica del centro de trabajo, la función y la actividad desarrolladas.

## 7.4. COMPROMETIDOS CON LA SEGURIDAD Y LA SALUD

### La prevención de la salud de las personas es un compromiso de primer nivel

Las políticas de sostenibilidad y responsabilidad social corporativa de la empresa priorizan la seguridad y salud laboral,

por lo que se asignan los recursos necesarios para asegurar que el trabajo se realiza de forma segura.



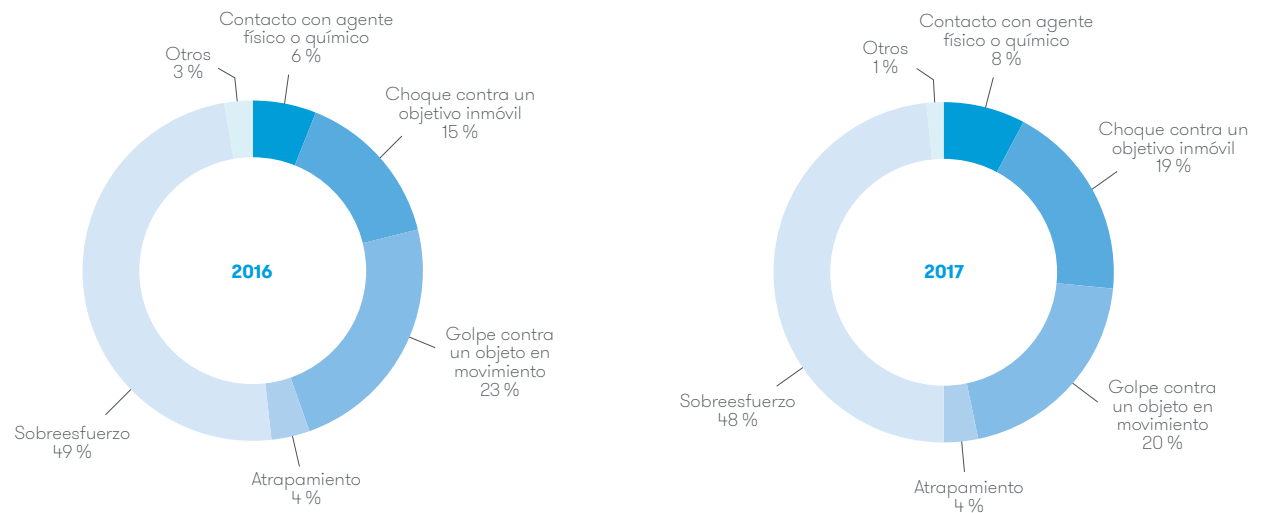


Tipos de accidentes (% sobre el total accidentes)	2016				2017			
	Accidentes de trabajo con baja	Accidentes de trabajo con baja <i>in itinere</i>	Accidentes de trabajo sin baja	Días perdidos por accidentes de trabajo con baja	Accidentes de trabajo con baja	Accidentes de trabajo con baja <i>in itinere</i>	Accidentes de trabajo sin baja	Días perdidos por accidentes de trabajo con baja
<b>ACSA</b>	43,5 %	4,7 %	51,8 %	2.832	40,9 %	6,3 %	52,8 %	2.765
<b>AFICSA</b>	33,3 %	0	66,7 %	32	66,7 %	0	33,3 %	19
<b>AMBITEC</b>	36,2 %	2,1 %	61,7 %	629	44,6 %	0	55,4 %	524
<b>CONSTRAULA</b>	66,7 %	33,3 %	0	373	50,0 %	33,3 %	16,7 %	27
<b>CLD</b>	63,5 %	0	36,5 %	2.027	59,2 %	3,9 %	36,8 %	1.524
<b>CLD UTE</b>	43,3 %	0	56,7 %	2.879	54,9 %	6,7 %	38,3 %	3.787
<b>FIRTEC</b>	33,3 %	0	66,7 %	200	50,0 %	12,5 %	37,5 %	57
<b>SORIGUÉ</b>	40,0 %	0	60,0 %	196	50,0 %	0	50,0 %	392
<b>VIALEX</b>	22,2 %	0	77,8 %	21	43,8 %	0	56,3 %	172
<b>TOTAL</b>	<b>45,6 %</b>	<b>1,9 %</b>	<b>52,5 %</b>	<b>9.189</b>	<b>49,3 %</b>	<b>5,2 %</b>	<b>45,5 %</b>	<b>9.267</b>

Las bajas afectan mayoritariamente a los hombres (88 %).

El sistema de gestión basado en OHSAS 18001 está implantado en 12 de nuestras empresas

#### Causas de baja laboral



Indicadores de accidentalidad	2016 <sup>20</sup>			2017 <sup>21</sup>		
	Áreas de actividad	Índice de incidencia	Índice de frecuencia	Índice de gravedad	Índice de incidencia	Índice de frecuencia
Construcción	2,02	11,60	0,56	2,31	13,29	0,67
Tecnología y Servicios	11,56	66,53	2,31	11,40	65,62	2,16
Materiales	5,34	30,75	0,99	8,99	51,72	1,38
Servicios Generales	3,41	19,62	0,79	1,04	5,99	0,02

Fórmula del índice de incidencia: (accidentes de trabajo con baja/número de trabajadores) × 1.000.  
 Fórmula del índice de frecuencia: (ATB/horas trabajadas) × 1.000.000.  
 Fórmula del índice de gravedad: (jornadas perdidas por accidentes de trabajo con baja/horas trabajadas) × 1.000.  
 Para el cálculo de los índices de siniestralidad no están incluidos los accidentes con baja *in itinere* ni las recaídas.

#### Respecto al absentismo laboral, el indicador y su evolución varían según la empresa.

Absentismo laboral	2016	2017
ACSA	1,85	3,97
AFICSA	6,98	2,75
AMBITEC	1,24	3,22
CONSTRAULA	1,55	3,67
CLD	5,16	7,32
CLD UTE	5,85	7,29
FIRTEC	6,71	3,59
SORIGUÉ	1,69	3,58
VIALEX	8,70	3,46

<sup>20, 21</sup> Para más detalle, en el anexo puede consultar datos relativos a este indicador de Acsa, Obras e Infraestructuras, SAU; Auxiliar de Firms y Carreteras, SA (Aficsa); Ambitec, Servicios Ambientales, SA; Constraula Ingeniería i Obres, SAU; Corporación CLD (CLD SL y CLD UTE); Firtec, SAU; Sorigué, SAU, y Vialex Constructora Aragonesa, SL.

## 7.5. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

### La igualdad de oportunidades y la no discriminación son aspectos clave de una empresa comprometida con la sostenibilidad y las personas

Actualmente Acsa y CLD disponen de su Plan de Igualdad —un conjunto de acciones para establecer la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en la empresa—. Trabajamos para que, en 2018, un total de 10 empresas del grupo cuenten con planes de este tipo. Hemos creado una Comisión Paritaria de Igualdad encargada del seguimiento de los compromisos y objetivos adquiridos en el plan y de las acciones desarrolladas. La comisión está constituida por seis miembros que representan a la empresa y a las organizaciones sindicales.

En Sorigué queremos incorporar la perspectiva de género en las políticas internas de la empresa, sensibilizar al equipo

humano mediante un Plan de Comunicación de Igualdad, realizar formación específica y elaborar guías de buenas prácticas en materia de igualdad, lenguaje no sexista, etc. Como metodología de seguimiento para evaluar el progreso hacia este objetivo planteamos realizar encuestas bienales a la plantilla. Queremos extender esta perspectiva a nuestro entorno y contribuir a sensibilizar y a alcanzar la igualdad de oportunidades en los grupos de interés mediante la comunicación y el fomento de organizaciones que trabajen de forma especial este ámbito.

La representatividad de las mujeres es otra preocupación en el ámbito de la igualdad de oportunidades.

Para solventar esta situación, nos planteamos revisar periódicamente el grado de equilibrio por sexos de la plantilla, modificar los procesos de selección, definir procedimientos de seguimiento profesional de las personas trabajadoras y crear acciones formativas específicas.

<b>Composición del máximo órgano de gobierno del grupo (a 31 de diciembre)</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
<b>Total miembros</b>	6	6
<b>Mujeres</b>	1 (16,6 %)	1 (16,6 %)
<b>Hombres</b>	5 (83,3 %)	5 (83,3 %)

<b>Composición de la plantilla según categoría laboral<sup>22</sup> (a 31 de diciembre)</b>	<b>2016</b>								
	ACSA	AFICSA	AMBITEC	CONSTRAULA	CLD	CLD UTE	FIRTEC	SORIGUÉ	VIALEX
<b>Dirección*</b>	N.D.	0,0 %	0,4 %	0,0 %	1,0 %	0,6 %	0,0 %	4,4 %	1,7 %
<b>Personal administrativo y técnico</b>	N.D.	36,0 %	18,2 %	30,5 %	14,6 %	7,4 %	28,0 %	45,9 %	34,4 %
<b>Personal operario</b>	N.D.	64,0 %	81,3 %	69,4 %	84,4 %	92,0 %	72,0 %	49,6 %	63,7 %

\*Constraula no dispone de gerente, y Aficsa y Firtec comparten dirección con Sorigué.

<b>Composición de la plantilla según categoría laboral (a 31 de diciembre)</b>	<b>2017</b>								
	ACSA	AFICSA	AMBITEC	CONSTRAULA	CLD	CLD UTE	FIRTEC	SORIGUÉ	VIALEX
<b>Dirección*</b>	1,9 %	0,0 %	0,3 %	0,8 %	1,3 %	0,1 %	0,0 %	4,4 %	1,6 %
<b>Personal administrativo y técnico</b>	44,8 %	38,4 %	18,6 %	32,7 %	17,3 %	8,5 %	35,2 %	46,6 %	32,2 %
<b>Personal operario</b>	53,1 %	61,5 %	80,9 %	66,3 %	82,4 %	91,4 %	64,7 %	48,8 %	66,1 %

<sup>22</sup> En el Anexo puede consultar la composición de la plantilla por grupos de edad de Acsa, Obras e Infraestructuras, SAU; Auxiliar de Firms y Carreteras, SA (Aficsa); Ambitec, Servicios Ambientales, SA; Constraula Ingeniería i Obres, SAU; Corporación CLD (CLD SL y CLD UTE); Firtec, SAU; Sorigué, SAU, y Vialex Constructora Aragonesa, SL.



Ratio* del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	2016	2017
ACSA	46,2 %	46,8 %
ACSA	0,8	1,3
AFICSA	0,8	0,7
AMBITEC	0,9	0,8
CONSTRAULA	1	1
CLD	NA	NA
CLD UTE	NA	NA
FIRTEC	0,9	0,8
SORIGUÉ	1,2	1,2
VIALEX	0,8	0,8

\*Calculado como el salario base de las mujeres/salario base de los hombres.



## 7.6. PROMOVEMOS LA CONCILIACIÓN

### La conciliación de la vida personal, familiar y laboral está contemplada, de forma específica, en nuestro Plan de Igualdad de Oportunidades

Nos planteamos definir una política expresa y clara de horarios para ayudar a que las personas se organicen y planifiquen sus jornadas, para informar sobre los derechos básicos en la conciliación y facilitar medidas como permisos parentales, reducción de jornada u otros.

En la actualidad, el personal tiene la posibilidad de acogerse a horario flexible; en 2017 se acogieron a esta modalidad 495 personas.

Personas acogidas a horario flexible	2017
ACSA	334
AFICSA	2
AMBITEC	14
CLD	53
CONSTRAULA	21
FIRTEC	6
SORIGUÉ	55
VIALEX	10
<b>TOTAL</b>	<b>495</b>

Retribución variable: SORIFLEX

08

# EL VALOR DEL RETORNO A LA COMUNIDAD

La vocación de retorno a la sociedad forma parte del ADN corporativo.

8.1. EL COMPROMISO SOCIAL	71
8.2. LA PROMOCIÓN DE LA CULTURA Y EL ARTE	72
8.3. EL APOYO AL TALENTO Y EL FOMENTO DE LA EDUCACIÓN	74
8.4. EL PROYECTO PLANTA	75

La historia del grupo demuestra el vínculo y compromiso con el territorio donde desarrollamos la actividad y donde siempre nos hemos involucrado, dando apoyo a actividades sociales, culturales y artísticas.

En Sorigué ayudamos a aquellos proyectos locales que necesitan de un impulso y que generan un impacto positivo en nuestro entorno. Gracias a los distintos

canales de comunicación creados con nuestros grupos de interés, recibimos solicitudes para colaborar en diferentes tipos de proyectos, propuestas que valoramos y canalizamos a través de nuestros patrocinios.

**Entre los años 2016 y 2017 hemos destinado alrededor de 170.000 € a patrocinios de proyectos con retorno social**

**Inversión en proyectos de patrocinio**

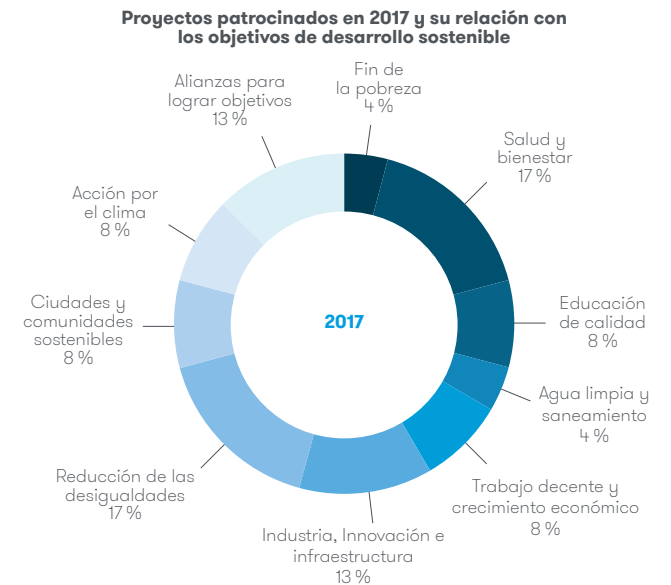
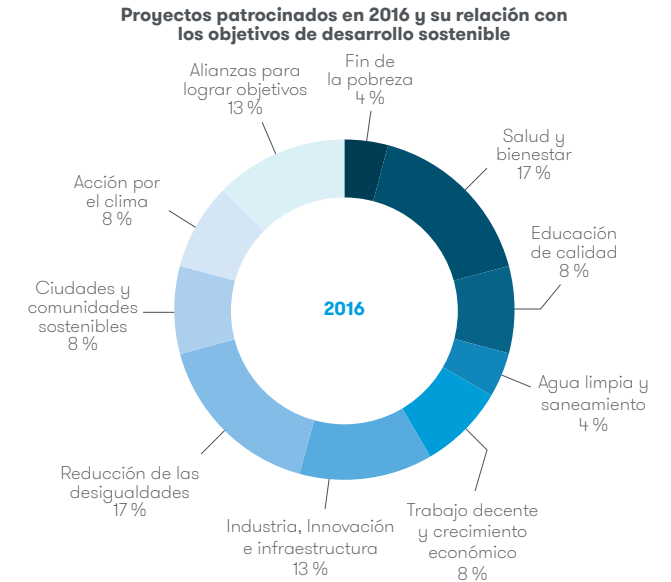
	2016	2017
<b>Inversión total</b>	94.843,5 €	75.299 €
<b>Inversión media</b>	7.295,7 €	2.214,7 €

**Número de proyectos de patrocinio**

	2016	2017
<b>Proyectos</b>	13	34

De acuerdo con el compromiso con la sostenibilidad de Sorigué, los proyectos patrocinados se relacionan con las metas planteadas para la consecución

de los objetivos de desarrollo sostenible, definidos por Naciones Unidas en su Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.



## 8.1. EL COMPROMISO SOCIAL

### La Fundació Sorigué impulsa la vocación de retorno a la sociedad del grupo empresarial a través de actividades en el ámbito social, educativo y cultural

En 1985 los fundadores de la empresa, Julio Sorigué y Josefina Blasco, crearon la Fundació Sorigué con la voluntad de dar forma al compromiso social del grupo. Se iniciaba así un camino de colaboración y contribución para acompañar la transformación social mediante la promoción de actividades sociales, educativas y culturales.

La Fundació Sorigué es una entidad sin ánimo de lucro con un triple objetivo:

- **El retorno social.** Uno de los ejemplos más destacados de la vocación de retorno a la sociedad fue la construcción, en 1992, de un centro de trabajo especial para personas con disminución psíquica en Lleida.

- **El talento.** Proporcionamos ayudas a la formación a través de becas de estudio dirigidas a hijos de trabajadores y a jóvenes talentos.

- **El arte.** En los últimos años la Fundación ha ido configurando una de las colecciones de arte contemporáneo más importante de España.

#### Centro ocupacional Fundació Sorigué

Una de las contribuciones más importantes de la Fundación, de acuerdo con su ideario de retorno a la sociedad, es la creación, en 1992, del Centro ocupacional Fundació Sorigué para personas con discapacidad en Lleida. El trabajo realizado

y la función social del centro ocupacional a lo largo de estos 25 años han llevado a la institución a ser reconocida en la sociedad local, así como también en el sector.

En la actualidad el centro ocupacional está dirigido por 12 profesionales, atiende a 46 personas —de entre 21 y 56 años— con discapacidad psíquica y ofrece un servicio asistencial de calidad para los usuarios y sus familias. El espacio donde se ubica el centro es propiedad de la Fundació Sorigué y consta de 4.000 m<sup>2</sup> de aulas equipadas para el desarrollo de la motricidad, la comunicación y la estimulación sensorial.

**Durante estos 25 años más de 100 personas han sido atendidas en el centro ocupacional**

#### Primera “Jornada solidaria para trabajadores”

En 2017 Sorigué ha impulsado la primera “Jornada solidaria para trabajadores”, un reto solidario en el que se ha invitado a todo el equipo humano a participar.

La jornada ha consistido en una visita de puertas abiertas al complejo industrial La Plana del Corb (Balaguer, Lleida), donde se ha visitado el Museo de Mineralogía y el Laboratorio de Investigación del grupo y se ha presentado el proyecto PLANTA, un espacio ubicado en el recinto industrial donde confluyen

la creación artística contemporánea con la innovación empresarial. Durante todo el día se pudo donar sangre para el Banc de Sang i Teixits.

**Más de 1.200 personas trabajadoras junto a sus familias participaron en la “Jornada solidaria”**

La gestión del centro está a cargo de la Fundación Aspros, una entidad con larga trayectoria en la atención de personas con discapacidad, pionera en el desarrollo de programas dirigidos a favorecer la inserción social y laboral de este colectivo y un referente en acciones de sensibilización hacia las discapacidades psíquicas.

## 8.2. LA PROMOCIÓN DE LA CULTURA Y EL ARTE

### El valor humanista de las obras que conforman la colección, reflejo del compromiso con la sociedad, las personas, y la cultura

La colección de arte de la Fundación se encuentra en el Museo de la Fundació Sorigué, en Lleida. La colección se inició en el año 2000 con la donación de la colección privada de pintura catalana del siglo XIX del matrimonio Sorigué, dado su deseo de compartir con el público su pasión por el arte.

Actualmente el fondo de la colección está formado por más de 450 obras de pintura, dibujo, fotografía, *new media* y escultura de artistas nacionales e internacionales, entre los cuales destacan artistas de gran prestigio como Anselm Kiefer, William Kentridge, Bill Viola, Juan Muñoz, Chuck Close, Anish Kapoor, Antonio López, Daniel Richter,

Cristina Iglesias, Antony Gormley y Julie Mehretu, y artistas menos conocidos, pero con un gran potencial.

El denominador común y distintivo de la colección es el valor humanista de las obras, que buscan inmortalizar la huella del ser humano y la expresión de la conciencia de nuestra sociedad. El Museo desarrolla su vocación didáctica y educativa mediante la promoción de actividades paralelas a las exposiciones y a la política activa de préstamos a instituciones nacionales e internacionales.

### Política de préstamos

La colección de arte de la Fundació Sorigué forma parte de exposiciones producidas por museos de gran prestigio y trayectoria como el Museo Thyssen de Madrid, el Museo de Arte Moderno de Nueva York (MoMA), el Museo de Bellas Artes de Bilbao, el Museo Nacional de Arte de Cataluña, el Museo Albertina de Viena, el Museo de Arte Santa Mónica de California, la Tate Gallery de Liverpool, el Centro Andaluz de Arte Contemporáneo de Sevilla, el Arts Santa Mónica de Barcelona, el Palazzo Fortuny de Venecia y el Museo de Bellas Artes de Boston, entre otros.

Además de la colección permanente también se programan exposiciones temporales dentro y fuera del Museo enfocadas a promover la creación artística contemporánea entre el público. Durante los años 2016 y 2017, el Museo ha albergado las siguientes exposiciones:

- Óscar Muñoz: “des/materializados” (de diciembre de 2017 a diciembre de 2018)
- Chiharu Shiota: “In the beggining was...” (de octubre de 2015 a julio de 2016)
- Wim Wenders: “Photographs” (de octubre 2013 a marzo de 2014)
- Antonio López (de mayo de 2012 a abril 2013)

	2015-2016	2016-2017
<b>Total de visitantes</b>	16.597	10.368
<b>En visita educativa</b>	ND	28,42 %



Otra de las acciones promovidas desde el Museo es el préstamo de obras a otros museos y exposiciones, siempre de forma gratuita. En total se han realizado 23 préstamos, entre los cuales destacan, durante 2016 y 2017:

- “Blood Cinema. Uniting and dividing” de Amish Kapoor, prestada al museo Polin Museum of the History of Polish Jews de Varsovia (Polonia). Una obra de videoarte que explica el significado de la sangre en la cultura judía desde el punto de vista histórico, social y religioso.

- “Elie” de Berlinda de Bruyckere, prestada al museo de arte moderno Arken de Dinamarca. “Elie” ha formado parte de la exposición *GOSH! Is It Alive?*, un conjunto de 34 esculturas hiperrealistas.

En ocasiones la cesión de obras en préstamo con otras instituciones se vehicula a través de colaboraciones estables de largo recorrido, como por ejemplo:

- Acuerdo con la Universidad de Barcelona para fomentar la difusión del arte contemporáneo, la creatividad y la investigación en humanidades y otras áreas. Como resultado de esta relación las obras de la Fundación han participado en distintas exposiciones.
- Formar parte como miembro del Patronato del Museo Nacional de Arte de Cataluña desde 2014.

### Premios recibidos por la Fundació Sorigué

**Premio Aude!**, concedido por la Institució Familiar d'Educació de Lleida, en reconocimiento a los más de 30 años de vocación de retorno a la sociedad del grupo empresarial, a través de actividades del ámbito social, educativo y cultural de la ciudad de Lleida.

**Premio GAC al Coleccionismo**, impulsado por el Gremio de Galerías de Arte de Cataluña y la colaboración de la Asociación Art Barcelona. El galardón ha sido concedido por la colección de obras singulares de artistas especialmente relevantes que ponen de manifiesto los aspectos esenciales

de la existencia humana, y también por la vocación de retorno a la sociedad del grupo empresarial con el impulso de actividades socioeducativas y la apuesta por la cultura contemporánea.

**Premio Arte y Mecenazgo**, categoría Coleccionista, impulsado por la Fundación La Caixa. Sorigué ha sido reconocido por el elevado nivel artístico del conjunto de la colección, su capacidad de compartir y su contribución al conjunto de la sociedad.

## 8.3. EL APOYO AL TALENTO Y EL FOMENTO DE LA EDUCACIÓN

### La colaboración con entidades socioeducativas son muestra del compromiso con los jóvenes

Una parte significativa del trabajo de la Fundació Sorigué consiste en la promoción del desarrollo del talento juvenil, un colectivo de especial interés para la dinamización y transformación de la sociedad. Con este fin, la Fundación impulsa diferentes líneas de actuación.

En la apuesta por la responsabilidad social y el apoyo al talento joven, la Fundació Sorigué ha iniciado un camino de colaboración con la Fundación Exit y otras entidades:

- Colaboración con el **Proyecto Coach** de la Fundación Exit para disminuir el abandono escolar y mejorar la empleabilidad de jóvenes de entre 16 y 19 años a través del voluntariado corporativo. El proyecto consiste en la mentorización de jóvenes en situación de vulnerabilidad por parte de profesionales de Sorigué, con el objetivo de orientarlos y motivarlos para que continúen su formación y mejoren las posibilidades de empleabilidad. Las personas voluntarias reciben formación en técnicas de *coaching* y *mentoring* para que puedan aplicarlas en el acompañamiento a los jóvenes, además de desarrollar nuevas competencias de comunicación,

**Proyecto Coach**  
disminuir el abandono escolar y mejorar la empleabilidad de jóvenes de entre 16 y 19 años

**Proyecto eDuo**  
reinserción social

**Programa EntEx**  
emprendeduría, creatividad, trabajo en equipo y networking

**Programa Empleo Digital**  
formar en competencias digitales a jóvenes de 18 a 35 años

atención a la diversidad y liderazgo. Sorigué participó por primera vez en el proyecto en 2016 en los centros de trabajo de Barcelona y en 2017 ha realizado una segunda edición incluyendo los centros de Lleida, Zaragoza, Madrid y Sevilla.

19 trabajadores del grupo participan en la segunda edición del Proyecto Coach

- Colaboración de Sorigué con la Fundación Exit, juntamente con Femarec y la empresa de gestión de residuos del grupo CLD, en el **Proyecto eDuo** de reinserción social. El proyecto alterna la asistencia a un centro educativo con la formación en empresas mediante un sistema de prácticas. Al finalizar, los jóvenes reciben un Certificado de Profesionalidad en Gestión de Residuos; en muchos casos los alumnos consiguen su primer contrato de trabajo en CLD y son incorporados al grupo empresarial.

13 jóvenes menores de 24 años han recibido formación profesional en el ámbito de la gestión de residuos

- Participación en el **Programa EntEx** (Entrepreneurship-Experience Programme), un proyecto organizado por el European Institute for Industrial Leadership. El programa consiste en un curso práctico en el que los alumnos realizan actividades para desarrollar habilidades en el ámbito de la emprendeduría, así como para potenciar la creatividad, el trabajo en equipo y *networking*. En la última edición del programa han participado una treintena de jóvenes, entre los cuales había trabajadores de Sorigué. La compañía participa también de otra forma: con aportación económica, soporte logístico y asistencia técnica de dos directivos. Esta colaboración forma parte de la voluntad plasmada en el Plan Estratégico de invertir en personas que, en el campo del emprendimiento, aportan valor a la compañía e impulsan el cambio con nuevas ideas y visión de futuro.

**8 trabajadores de Sorigué entre 18 y 30 años participan del Programa EntEx**

- Colaboración con el **Programa Empleo Digital** impulsado conjuntamente por la Fundación Telefónica, el Ayuntamiento de Barcelona y la Fundació Sorigué, en el marco de la Declaración de Barcelona por la Inclusión Social Digital. El objetivo del programa es el de formar en competencias digitales a jóvenes de 18 a 35 años en situación de búsqueda de trabajo y servir de puente entre las empresas tecnológicas y los jóvenes desempleados. Se ha cedido un espacio en la sede de la Fundación en Barcelona habilitado específicamente y equipado con los servicios y los medios tecnológicos adecuados para el desarrollo del programa.

- **Acogida de 12 estudiantes de arquitectura** de la Universidad de Harvard para participar en un curso dirigido por Lñaki Ábalos, arquitecto responsable del diseño de PLANTA, en colaboración con la paisajista Teresa Galí, a través del que se ha reflexionado sobre el proyecto, con el objetivo de desarrollar propuestas arquitectónicas para el espacio de creación artística de PLANTA.

## 8.4. EL PROYECTO PLANTA

### El proyecto PLANTA, donde confluyen la visión empresarial y la vocación de retorno

El crecimiento de la colección de la Fundació Sorigué y del propio negocio y la consolidación de la responsabilidad social dentro de la estrategia empresarial han favorecido la creación de un proyecto innovador con beneficio para toda la sociedad: el proyecto PLANTA.

PLANTA es el proyecto que articula la intersección entre el grupo empresarial y la Fundació Sorigué,

y en el que confluyen el arte, la ciencia, la arquitectura, el paisaje, el conocimiento y la empresa. Se concibe como un espacio dedicado a la creación artística contemporánea que integra los elementos de una plataforma de producción industrial, un espacio donde conviven arte, arquitectura, empresa e investigación. Así, PLANTA surge de la intersección de dos mundos: el de la empresa y el de la Fundación.



El proyecto, enclavado en la planta de producción de Balaguer (Lleida), sitúa en un mismo espacio los procesos industriales de producción de áridos y las obras de arte de artistas de primer nivel. La unión de piezas frágiles con una actividad industrial muestra la responsabilidad y esmero con los que Sorigué lleva a cabo su actividad.

PLANTA es el reflejo de nuestra esencia y de quiénes somos.

**PLANTA se concibe para el intercambio del talento, la promoción de la innovación y el impulso de sinergias entre creatividad y empresa**

El edificio está excavado en el espacio que ocupa la planta de extracción de áridos, donde tierra, roca y agua son utilizados, transformados y reutilizados. Desde la perspectiva del diseño, está pensado para acoger iniciativas artísticas únicas: es un espacio *site-specific* en el que han participado artistas reconocidos como Juan Muñoz y Anselm Kiefer.

PLANTA nace con la voluntad de ser un espacio educativo y artístico para escuelas, universidades y toda la comunidad, así como un lugar de promoción del pensamiento, la investigación y la comunicación. Para ello cuenta con tres tipos de programas:

- **SonarPLANTA**, iniciativa conjunta entre Fundació Sorigué y Sónar, Festival Internacional de Música Avanzada y New Media Art. Consiste en un laboratorio artístico que explora el ámbito del *new media art*, la tecnología y otras formas emergentes de creación contemporánea. Anualmente SonarPLANTA invita a tres artistas internacionales, uno de los cuales será seleccionado para exponer en el espacio SonarPLANTA en el Sónar de Día de Barcelona, en el Palacio de Congresos de la Fira de Montjuïc. En las últimas ediciones los proyectos expuestos en SonarPLANTA han sido: “Phosphere” de Daito Manabe (2017), “Eathworks” (2016), “RBG/CMY Kinetic” de ART+COM (2015) y “Unidisplay” de Carsten Nicolai (2014).

- **Talking Architecture**. Encuentros moderados por el comisario del espacio, Ricardo Devesa, en los que se invita a profesionales de la arquitectura, de la crítica y de diferentes disciplinas a reflexionar en torno a la arquitectura. Hasta el momento han tenido lugar cuatro encuentros: “Lugar, tiempo y energía” (2013), “Materialidad, espacio y forma” (2014), “Entornos, recursos y técnicas” (2015) y “Construcción del paisaje” (2016).

- **Movement**. Punto de encuentro internacional de escuelas de cine para reunir estudiantes y profesionales de prestigio del sector cinematográfico y audiovisual. Hasta el momento ha habido una única edición, en 2014.

El proyecto PLANTA ha recibido reconocimiento nacional e internacional como muestra de su calidad y excelencia:

- Premio CultHunting 2017, como reconocimiento a aquellas iniciativas que apuestan por el arte y la cultura como motor de transformación e innovación.

- Evento colateral de la 14.ª Exposición Internacional de Arquitectura de la Bienal de Venecia, en 2014.

- Modelo de retorno empresarial y cultural en el seminario “Museos y fundaciones. Modelos de gestión, coleccionismo, programación y comunicación”, dentro del programa de estudios del Máster de Gestión de Patrimonio Cultural de la Universidad de Salamanca.

- Bienal de Arquitectura de Chicago 2018.

09

# SOBRE LA MEMORIA

Esta memoria va dirigida a todos nuestros grupos de interés y explica de una forma clara y transparente la actividad y los resultados de Sorigué.

<b>9.1. ALCANCE</b>	<b>78</b>
<b>9.2. CONTENIDO Y PRINCIPIOS DE ELABORACIÓN</b>	<b>78</b>
9.2.1. Temas relevantes de sostenibilidad	80
9.2.2. Cadena de valor de Sorigué y temas relevantes	83

## 9.1. ALCANCE

En Sorigué hemos elaborado nuestra segunda memoria de sostenibilidad, primera en conformidad con los estándares de la Global Reporting Initiative (GRI), que abarca el período comprendido entre el 1 de enero de 2016 y el 31 de diciembre de 2017.

El alcance de la información de la memoria corresponde a la actividad de Sorigué en los aspectos más esenciales del desempeño económico, ambiental y social de la mayor parte de la empresa durante estos dos años.

## 9.2. CONTENIDO Y PRINCIPIOS DE ELABORACIÓN

Para la elaboración de esta memoria se ha contado con la participación directa de personas de diferentes áreas de gestión y, en particular, del Departamento de Responsabilidad Social Corporativa, quienes han aportado información vinculada a los diferentes aspectos incluidos. Se trata así del resultado de un trabajo en equipo, en el que cada uno de los implicados ha contribuido con sus conocimientos y experiencia.

Durante la elaboración de la memoria se han considerado los siguientes estándares:

- *Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad*, de la GRI, en la opción de conformidad esencial.
- Norma AA1000SES de AccountAbility, durante el análisis de materialidad.



Esta Memoria de sostenibilidad 2016-2017 de Sorigué da cumplimiento a los siguientes principios definidos por los estándares GRI para determinar el contenido de este tipo de documentos:

- **Participación de los grupos de interés.** Al inicio de la elaboración de la memoria de sostenibilidad se involucró de forma directa a los diferentes grupos de interés de nuestra compañía, en el marco del análisis de materialidad realizado, mediante entrevistas en profundidad específicas en temas de sostenibilidad y encuestas realizadas internamente sobre aspectos laborales, igualdad y objetivos de desarrollo sostenible. Además, se propusieron dos talleres en los que participaron personas clave de nuestra organización de las áreas de Materiales, Construcción y Servicios, y del Área Corporativa.
- **Contexto de sostenibilidad.** En la identificación de los diferentes temas de sostenibilidad relevantes para nuestra organización se ha tenido en cuenta el *benchmarking*

planteado a tal efecto. Durante este proceso se estudiaron empresas del sector de Sorigué e iniciativas de sostenibilidad internacionales con el propósito de conocer el contexto de sostenibilidad de nuestra compañía y tenerlo en cuenta en la elaboración de este documento.

- **Materialidad.** Para la elaboración de esta memoria, se ha llevado a cabo un análisis de materialidad de conformidad con los estándares GRI y teniendo en cuenta el estándar Norma AA1000SES de AccountAbility. El análisis realizado, así como los resultados obtenidos, pueden consultarse en este apartado de la memoria.

- **Exhaustividad.** En el marco de los sistemas de gestión implantados en materia de calidad (ISO 9001), medio ambiente (ISO 14001), salud y seguridad en el trabajo (OSHAS 18001), energía y eficiencia energética (ISO 50001), I+D+i (UNE 166002) y de responsabilidad social (IQNet SR10) en Sorigué hemos definido una serie de indicadores de seguimiento, tanto absolutos como relativos, con el fin de seguir la evolución del comportamiento de nuestra organización a lo largo del tiempo y analizar el efecto de las acciones emprendidas, así como comparar esta información con la de otras empresas del sector.

Respecto a la aplicación de los principios de calidad de esta memoria, definidos también por los estándares GRI, hemos tenido en cuenta el equilibrio de la información aportada, informando tanto de aquellos aspectos positivos como de aquellos negativos en el desempeño de la organización (véase “grado de cumplimiento de los objetivos de la organización”, como ejemplo).

La información reportada en la *Memoria de sostenibilidad 2016-2017* de Sorigué engloba las siguientes empresas: Sorigué, SAU; Acsa, Obras e Infraestructuras, SAU; Vialx Constructora Aragonesa, SL; Auxiliar de Firms y Carreteras, SA (Aficsa); Firtec, SAU; Corporación CLD (CLD SL y CLD UTE); Constraula Ingeniería i Obres, SAU; Ambitec, Servicios Ambientales, SA.

Los datos aportados son precisos y son los utilizados para el seguimiento de la correcta gestión de los diversos temas de sostenibilidad reflejados en la memoria y que resultan relevantes para Sorigué. Se aportan datos para los años 2016 y 2017, que establecemos como los años de referencia para posteriores memorias, con el objetivo de comunicar la evolución del desempeño de nuestra organización para cada tema de sostenibilidad durante este período. Asimismo, presentamos la información de manera que se pueda establecer la comparativa de los datos con el resto del sector, con indicadores sectoriales específicos elegidos a tal efecto.



## 9.2.1. TEMAS RELEVANTES DE SOSTENIBILIDAD

### Hemos implicado a las diferentes líneas de negocio del grupo en la identificación de los aspectos de sostenibilidad relevantes para Sorigué

La identificación de los temas relevantes de sostenibilidad para nuestra organización se ha hecho mediante un análisis de materialidad para todo el grupo Sorigué, que ha tenido como resultado final la matriz de materialidad (relevancia) de Sorigué. Para este análisis hemos tomado como referencia la norma AA1000SES (2015) de Accountability y los estándares y guías para la elaboración de memorias de sostenibilidad de la Global Reporting Initiative, concretamente los estándares GRI.

En la identificación previa de temas potencialmente relevantes, se ha tenido en cuenta el contexto de sostenibilidad de la organización, mediante el análisis de los principales estándares de sostenibilidad (Guía de la GRI

LA IDENTIFICACIÓN  
DE LOS TEMAS  
RELEVANTES DE  
SOSTENIBILIDAD  
PARA NUESTRA  
ORGANIZACIÓN SE  
HA HECHO MEDIANTE  
UN ANÁLISIS DE  
MATERIALIDAD  
PARA TODO EL  
GRUPO SORIGUÉ,  
QUE HA TENIDO  
COMO RESULTADO  
FINAL LA MATRIZ  
DE MATERIALIDAD  
(RELEVANCIA) DE  
SORIGUÉ.

y estudios sectoriales), el de los potenciales impactos del grupo con base en nuestras diferentes líneas de negocio y el de aquellos temas identificados por otras empresas del sector (*benchmarking*). Como resultado se obtuvo un listado de temas potencialmente relevantes a partir del cual seguir avanzado en el análisis de materialidad.

### Priorización de los temas identificados

La priorización de los temas materiales viene determinada por la relevancia y la probabilidad de impacto de nuestra organización, tanto de forma positiva como negativa, y se relaciona con la capacidad de gestionar las expectativas de los grupos de interés y la creación de valor para ellos.

La priorización se llevó a cabo desde dos perspectivas:

- **Perspectiva interna**  
(visión de Sorigué)
- **Perspectiva externa**  
(visión de grupos de interés)

### Perspectiva Interna

Alrededor de 40 personas de la organización participaron en las dos sesiones de trabajo organizadas

En Sorigué quisimos hacer partícipes del proceso de análisis de materialidad a representantes clave para nuestra organización de todas nuestras líneas de negocio y empresas. Para ello, organizamos dos sesiones de trabajo en las que el objetivo fue priorizar los temas de sostenibilidad en función de la importancia para la sostenibilidad de la misma organización.

Además de seleccionar los temas más importantes para Sorigué en materia de sostenibilidad, los participantes identificaron en qué parte de la cadena de valor de las distintas líneas de negocio se producían los principales impactos asociados a cada uno de ellos. Las conclusiones de este ejercicio serán tenidas en cuenta, también, para la mejora del sistema de gestión de la sostenibilidad de nuestro grupo.



## Perspectiva Externa

En 2017, participaron en las encuestas de responsabilidad social corporativa de Sorigué alrededor de 600 personas, entre ellas, empleados, clientes y proveedores de la organización

La perspectiva externa del análisis de materialidad la llevamos a cabo a partir de dos tipos de fuentes de información:

- Análisis de los resultados obtenidos en la encuesta de responsabilidad social corporativa realizada en 2017 a diversos grupos de interés (empleados de todo el grupo, clientes usuarios y consumidores, proveedores, principalmente). Se recibieron respuestas de 613 representantes de los grupos de interés.

- Consulta directa a los grupos de interés a través de entrevistas en profundidad personalizadas hechas por vía telefónica. En total, fue posible entrevistar a 14 representantes de nuestros grupos de interés más relevantes, que incluye a clientes, usuarios y consumidores, proveedores, aliados y colaboradores y a instituciones de la sociedad y de la comunidad local.

Para la obtención de los resultados de la materialidad externa, se han aplicado a las respuestas de los grupos de interés las ponderaciones siguientes: clientes, usuarios y consumidores (32,5 %); capital humano (27,4 %); proveedores (12,8 %) y otros (27,4 %), que incluye a colaboradores, representantes de la comunidad local y otras instituciones de la sociedad.

Con la consulta externa pretendemos obtener una visión realista de las expectativas de nuestros grupos de interés. Para continuar profundizando, en el futuro tenemos como objetivo elaborar una nueva consulta que garantice una representatividad mínima de cada una de las partes interesadas de Sorigué. Todo ello forma parte de nuestro afán por mejorar continuamente y por integrar en nuestro día a día las preocupaciones y cuestiones relevantes de nuestros grupos de interés.

### Matriz de materialidad

A partir de las acciones y análisis realizados desde las perspectivas interna y externa, y mediante el cruce de los resultados de cada una de estas fases, obtuvimos la matriz de materialidad de Sorigué.

## GRUPOS DE INTERÉS

**32,5%**  
usuarios y  
consumidores

**27,4%**  
capital humano

**12,8%**  
proveedores

**27,4%**  
otros

\*Asuntos no GRI.

		BAJA	MEDIA	ALTA
<b>Relevancia para Sorigué</b>				
<b>Relevancia para los grupos de interés</b>	<b>ALTA</b>	Desempeño y gestión de riesgos en sostenibilidad*	<b>Carrera profesional</b> <b>Fomento de la igualdad</b>	<b>I+D+i*</b>
		Contribución indirecta a la economía y a las comunidades locales		<b>Energía</b> <b>Seguridad y salud laboral</b>
		Contribución al desarrollo económico local	<b>Gestión económica responsable</b>	<b>Consumo eficiente de recursos materiales</b>
	<b>MEDIA</b>	Restauración del suelo y paisajística de zonas degradadas	<b>Prevención del cambio climático y de la contaminación del aire</b>	<b>Correcta gestión de los residuos y las aguas residuales</b>
		Cumplimiento de la legislación	<b>Impactos en el ciclo de vida de los productos y servicios*</b>	<b>Medidas de conciliación*</b>
		Protección de la biodiversidad	<b>Calidad del servicio y del producto</b>	<b>Agua</b>
	Relaciones laborales			
	<b>BAJA</b>	Evaluación del comportamiento de los proveedores		
		Evaluación del cumplimiento de los derechos humanos		

### Validación de los temas relevantes identificados

Con el fin de valorar detenidamente los resultados del proceso de materialidad, llevamos a cabo una reunión interna para su análisis en la que participaron los responsables del proyecto en Sorigué. La motivación principal de este encuentro fue

identificar aspectos que, si bien en la materialidad no habían sido identificados como relevantes, queríamos incluirlos en la memoria por considerarlos estratégicos para la organización. Así, se decidió incluir los temas siguientes: agua, desempeño y gestión en riesgos de sostenibilidad, y contribución indirecta a la economía y a las comunidades locales.

El agua es una de nuestras áreas de negocio y un elemento muy presente en distintos procesos productivos. No concebíamos la redacción de esta memoria sin incluir cómo gestionamos de forma responsable este recurso y de qué forma implantamos distintas medidas para garantizar un consumo eficiente y sostenible del agua. Por otra parte, el desempeño y gestión en riesgos de sostenibilidad resulta un tema relevante para nuestra gestión. En 2017 incorporamos a nuestros procedimientos la identificación de riesgos y oportunidades, en cada empresa de Sorigué, como práctica necesaria para el desarrollo sostenible del negocio. Por último, nuestra vocación de retorno a la sociedad es parte de nuestra esencia, por lo que consideramos fundamental incluir cómo nos relacionamos con las comunidades locales y de qué forma contribuimos a la mejora de su bienestar.

### Temas materiales, Sorigué

<b>ECONOMÍA</b>
Gestión económica responsable
Anticorrupción
I+D+i*
Desempeño y gestión de riesgos en sostenibilidad*
<b>MEDIO AMBIENTE</b>
Consumo eficiente de recursos materiales
Energía
Agua
Prevención del cambio climático y de la contaminación del aire
Correcta gestión de los residuos y aguas residuales
<b>PRÁCTICAS LABORALES</b>
Carrera profesional
Seguridad y salud laboral
Fomento de la igualdad
Medidas de conciliación*
<b>SOCIEDAD</b>
Contribución indirecta a la economía y a las comunidades locales
<b>RESPONSABILIDAD SOBRE EL PRODUCTO O SERVICIO</b>
Impactos en el ciclo de vida de los productos y servicios*

\*Asuntos no GRI.

### 9.2.2. **CADENA DE VALOR DE SORIGUÉ Y TEMAS RELEVANTES**

Se entiende como cadena de valor la secuencia completa de actividades de una organización que genera valor para los distintos grupos de interés. A la hora de identificar los temas relevantes

de una organización es esencial saber en qué puntos de la cadena de valor estos temas son más importantes (por su potencial de impacto, tanto negativo como positivo). De esta manera, la definición de estrategias para maximizar los temas positivos y minimizar aquellos que pueden representar impactos negativos se hará de una forma más eficaz.

En Sorigué hemos llevado a cabo este ejercicio, durante el análisis de materialidad, para las principales líneas de actividad del grupo. Este análisis nos servirá para continuar definiendo la estrategia de sostenibilidad de Sorigué, una estrategia alineada con las expectativas de nuestros grupos de interés.



## Temas relevantes en las cadenas de valor, por área de actividad

### Materiales

FABRICACIÓN Y EXTRACCIÓN	TRATAMIENTO	DISTRIBUCIÓN Y VENTA	INSTALACIÓN	USO	DESECHO FINAL
Evaluación del cumplimiento de los derechos humanos	Gestión económica responsable	Gestión económica responsable	Evaluación del cumplimiento de los derechos humanos	Calidad del servicio y del producto	Impactos en el ciclo de vida de los productos y servicios
Consumo eficiente de recursos materiales	Carrera profesional	Carrera profesional		Restauración del suelo y paisajística de zonas degradadas	
	Evaluación del cumplimiento de los derechos humanos	Relaciones laborales		Impactos en el ciclo de vida de los productos y servicios	
	Energía	Seguridad y salud laboral		Contribución a las comunidades locales	
	I+D+i	Medidas de conciliación			
	Seguridad y salud laboral	Cumplimiento de la legislación			
	Medidas de conciliación	Contribución al desarrollo económico local			
	Agua	Anticorrupción			
	Consumo eficiente de recursos materiales	Prevención del cambio climático y de la contaminación del aire			
	Correcta gestión de los residuos y aguas residuales	Impactos en el ciclo de vida de los productos y servicios			
	Contribución al desarrollo económico local				
	Prevención del cambio climático y de la contaminación del aire				

## Servicios

Servicios				
DISEÑO Y VENTA	APROVISIONAMIENTO	INSTALACIÓN, SERVICIO Y MANTENIMIENTO	USO	DESECHO FINAL
Seguridad y salud laboral	Seguridad y salud laboral	Seguridad y salud laboral	Seguridad y salud laboral	Impactos en el ciclo de vida de los productos y servicios
Fomento de la igualdad	Fomento de la igualdad	Fomento de la igualdad	Consumo eficiente de recursos materiales	
I+D+i	I+D+i	I+D+i	Fomento de la igualdad	
Energía	Energía	Energía	I+D+i	
Prevención del cambio climático y de la contaminación del aire	Prevención del cambio climático y de la contaminación del aire	Prevención del cambio climático y de la contaminación del aire	Energía	
Agua	Agua	Agua	Prevención del cambio climático y de la contaminación del aire	
Medidas de conciliación	Medidas de conciliación	Medidas de conciliación	Agua	
Impactos en el ciclo de vida de los productos y servicios	Impactos en el ciclo de vida de los productos y servicios	Correcta gestión de los residuos y aguas residuales	Medidas de conciliación	
Carrera profesional	Desempeño y gestión de riesgos en sostenibilidad	Desempeño y gestión de riesgos en sostenibilidad	Impactos en el ciclo de vida de los productos y servicios	
Gestión económica responsable	Carrera profesional	Carrera profesional	Carrera profesional	
Anticorrupción	Gestión económica responsable	Gestión económica responsable	Gestión económica responsable	
Contribución al desarrollo económico local	Contribución a las comunidades locales	Contribución al desarrollo económico local	Contribución al desarrollo económico local	
Calidad del servicio y del producto	Contribución al desarrollo económico local	Calidad del servicio y del producto	Calidad del servicio y del producto	
Protección de la biodiversidad	Calidad del servicio y del producto	Protección de la biodiversidad	Protección de la biodiversidad	
Evaluación del comportamiento de los proveedores	Protección de la biodiversidad	Evaluación del comportamiento de los proveedores	Evaluación del comportamiento de los proveedores	
Relaciones laborales	Evaluación del comportamiento de los proveedores	Relaciones laborales	Relaciones laborales	
Cumplimiento de la legislación	Relaciones laborales	Cumplimiento de la legislación	Cumplimiento de la legislación	
	Cumplimiento de la legislación			

## Construcción

DISEÑO Y VENTA	EXTRACCIÓN Y APROVISIONAMIENTO	TRATAMIENTO Y MANTENIMIENTO	INSTALACIÓN	USO	DESECHO FINAL
Seguridad y salud laboral	Seguridad y salud laboral	Seguridad y salud laboral	Seguridad y salud laboral	Consumo eficiente de recursos materiales	Consumo eficiente de recursos materiales
Consumo eficiente de recursos materiales	Consumo eficiente de recursos materiales	Consumo eficiente de recursos materiales	Consumo eficiente de recursos materiales	Impactos en el ciclo de vida de los productos y servicios	Impactos en el ciclo de vida de los productos y servicios
Fomento de la igualdad	Fomento de la igualdad	Fomento de la igualdad	Fomento de la igualdad		
I+D+i	I+D+i	I+D+i			
Energía	Energía	Energía	Energía		
Prevención del cambio climático y de la contaminación del aire	Prevención del cambio climático y de la contaminación del aire	Prevención del cambio climático y de la contaminación del aire	Prevención del cambio climático y de la contaminación del aire		
Agua	Agua	Agua	Agua		
Medidas de conciliación	Medidas de conciliación	Medidas de conciliación	Medidas de conciliación		
Carrera profesional	Impactos en el ciclo de vida de los productos y servicios	Correcta gestión de los residuos y aguas residuales	Desempeño y gestión de riesgos en sostenibilidad		
Gestión económica responsable	Desempeño y gestión de riesgos en sostenibilidad	Desempeño y gestión de riesgos en sostenibilidad	Carrera profesional		
Anticorrupción	Carrera profesional	Carrera profesional	Gestión económica responsable		
Contribución al desarrollo económico local	Gestión económica responsable	Gestión económica responsable	Contribución al desarrollo económico local		
Calidad del servicio y del producto	Contribución a las comunidades locales	Contribución al desarrollo económico local	Calidad del servicio y del producto		
Protección de la biodiversidad	Anticorrupción	Calidad del servicio y del producto	Protección de la biodiversidad		
Evaluación del comportamiento de los proveedores	Contribución al desarrollo económico local	Protección de la biodiversidad	Evaluación del comportamiento de los proveedores		
Relaciones laborales	Calidad del servicio y del producto	Evaluación del comportamiento de los proveedores	Relaciones laborales		
Cumplimiento de la legislación	Protección de la biodiversidad	Relaciones laborales	Cumplimiento de la legislación		
	Restauración del suelo y paisajística de zonas degradadas	Cumplimiento de la legislación			
	Evaluación del comportamiento de los proveedores				
	Relaciones laborales				
	Cumplimiento de la legislación				

# 10 ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

INDICADOR ESTÁNDAR GRI	PÁGINAS/RESPUESTA DIRECTA	OMISIONES	VERIFICACIÓN EXTERNA
<b>GRI 101: FUNDAMENTOS 2016</b>			
<b>GRI 102: CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES 2016</b>			
<b>Perfil de la organización</b>			
102-1 Nombre de la organización	16		
102-2 Actividades, marcas, productos y servicios	18-19		
102-3 Ubicación de la sede	<a href="https://www.sorigue.com/es/directorio-de-empresas">https://www.sorigue.com/es/directorio-de-empresas</a>		
102-4 Ubicación de las operaciones	20		
102-5 Propiedad y forma jurídica	79		
102-6 Mercados servidos	18-20		
102-7 Tamaño de la organización	7		
102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	57-59		
102-9 Cadena de suministro	32		
102-10 Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	16-31		
102-11 Principio o enfoque de precaución	34		
102-12 Iniciativas externas	30		
102-13 Afiliación a asociaciones	21-22		
<b>Estrategia</b>			
102-14 Declaración de altos ejecutivos responsable de la toma de decisiones	3-5		
<b>Ética e integridad</b>			
102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta	25-26		
<b>Gobernanza</b>			
102-18 Estructura de gobernanza	17		
<b>Participación de los grupos de interés</b>			
102-40 Lista de grupos de interés	26		
102-41 Acuerdos de negociación colectiva	64		
102-42 Identificación y selección de grupos de interés	26		
102-43 Enfoque para la participación de los grupos de intrerés	78, 81		
102-44 Temas y preocupaciones clave mencionados	82		



INDICADOR ESTÁNDAR GRI	PÁGINAS/RESPUESTA DIRECTA	OMISIONES	VERIFICACIÓN EXTERNA
<b>Prácticas para la elaboración de informes</b>			
102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	Las sociedades del grupo Sorigué son las siguientes: Sorigué, SAU; Acsa, Obras e Infraestructuras, SAU; Sorigué Acsa Conservación de Infraestructuras, SA; Vialex Constructora Aragonesa, SL; Auxiliar de Firms y Carreteras, SA (Aficsa); Firtec, SAU; Industrias del Cemento Aglomerado, SL (ICA); Àrids Catalunya, SA; Cuarcitas del Mediterráneo, SA (Cumesa); Corporació CLD; Constraula Enginyeria i Obras, SAU; Ditransco, SL; Ambitec, Servicios Ambientales, SA; Nordvert, SL; Coutex, Equipos y Proyectos, SA; Auxiliar de Servicios y Asistencia, SLU (Axe), y Agro-Sorigué, SAU.		
102-46 Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema	78-79, 83-86		
102-47 Lista de los temas materiales	82		
102-48 Reexpresión de la información	No se ha producido.		
102-49 Cambios en la elaboración de informes	78		
102-50 Período objeto del informe	2016-2017		
102-51 Fecha del último informe	2014-2015		
102-52 Ciclo de elaboración de informes	Bienal		
102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe	26		
102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI	78		
102-55 Índice de contenidos GRI	88-93		
102-56 Verificación externa	95		

INDICADOR ESTÁNDAR GRI	PÁGINAS/RESPUESTA DIRECTA	OMISIONES	VERIFICACIÓN EXTERNA
<b>GRI 200: TEMAS ECONÓMICOS</b>			
<b>Gestión económica responsable (GRI 103: Enfoque de gestión 2016; GRI 201: Desempeño económico 2016)</b>			
103-1 Explicación del tema material y su cobertura	31		
103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	31		
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	31		
201-1 Valor económico directo generado y distribuido	31		

INDICADOR ESTÁNDAR GRI	PÁGINAS/RESPUESTA DIRECTA	OMISIONES	VERIFICACIÓN EXTERNA
<b>Anticorrupción (GRI 103: Enfoque de gestión 2016; GRI 205: Anticorrupción 2016)</b>			
103-1 Explicación del tema material y su cobertura	26		
103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	26		
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	90		
205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	Durante el período objeto de la memoria no se han producido ni registrado casos de corrupción.		
<b>GRI 300: TEMAS AMBIENTALES</b>			
<b>Consumo eficiente de recursos materiales (GRI 103: Enfoque de gestión 2016; GRI 301: Materiales 2016)</b>			
103-1 Explicación del tema material y su cobertura	335		
103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	34-37		
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	35-36		
301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	35-36		
301-2 Insumos reciclados	35-36		
<b>Energía (GRI 103: Enfoque de gestión 2016; GRI 302: Energía 2016)</b>			
103-1 Explicación del tema material y su cobertura	38		
103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	34, 38-40		
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	39, 41		
302-1 Consumo energético dentro de la organización	39, 41		
<b>Agua (GRI 103: Enfoque de gestión 2016; GRI 303: Agua 2018)</b>			
103-1 Explicación del tema material y su cobertura	42		
103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	34, 42-43		
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	42-43		
303-1 Extracción de agua por fuente	42-43		
303-3 Agua reciclada y reutilizada	42-43		
<b>Prevención del cambio climático y de la contaminación del aire (GRI 103: Enfoque de gestión 2016; GRI 305: Emisiones 2016)</b>			
103-1 Explicación del tema material y su cobertura	44		
103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	34, 44-45		
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	44-45		
305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	45		

INDICADOR ESTÁNDAR GRI	PÁGINAS/RESPUESTA DIRECTA	OMISIONES	VERIFICACIÓN EXTERNA
<b>Correcta gestión de los residuos (GRI 103: Enfoque de gestión 2016; GRI 306: Efluentes y residuos 2016)</b>			
103-1 Explicación del tema material y su cobertura	46		
103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	34, 46-47		
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	47		
306-2 Residuos por tipo y método de eliminación	47	No se dispone de datos sobre los métodos de eliminación de detritus para 2016. Se espera poder incluir esta información en futuros informes.	
<b>GRI 400: TEMAS SOCIALES</b>			
<b>Carrera profesional (GRI 103: Enfoque de gestión 2016; GRI 401: Empleo 2016; GRI 404: Formación y enseñanza 2016)</b>			
103-1 Explicación del tema material y su cobertura	60-61		
103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	60-62		
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	60-62		
401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	60-61		
401-3 Permiso parental	61		
404-1 Media de horas de formación al año por empleado	62		
404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	62		
<b>Seguridad y salud laboral (GRI 103: Enfoque de gestión 2016; GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2016)</b>			
103-1 Explicación del tema material y su cobertura	63-64		
103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	63-64		
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	64-66		
403-1 Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad	<p>Durante el período 2016-2017, todos los centros de trabajo de CLD UTE disponían de comités de seguridad y salud operativos.</p> <p>En el caso de CLD, la sociedad solo dispone de un centro de trabajo con comité de seguridad y salud constituido, que en 2016 representaba al 9,6 % de la plantilla y en 2017 al 17,1 %.</p>	No se dispone de datos para Acsa, Aficsa, Ambitec, Constraula, Firtec, Sorigué y Vialex. La organización espera poder incluir dicha información en futuros informes.	
403-2 Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	65-66	Los datos de este indicador no aparecen desglosados por sexo. La organización espera poder ofrecer dicha información en futuras memorias.	

INDICADOR ESTÁNDAR GRI	PÁGINAS/RESPUESTA DIRECTA	OMISIONES	VERIFICACIÓN EXTERNA
<b>Fomento de la igualdad (GRI 103: Enfoque de gestión 2016; GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016)</b>			
103-1 Explicación del tema material y su cobertura	66		
103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	66-68		
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	67-68		
405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	67	No se dispone de los datos de 2016 para CLD.	
405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	68 No aplicable en el caso de CLD y CLD UTE. Los salarios se determinan con base en el convenio del sector, en el que no hay distinción por sexos.	No se dispone de los datos desglosados por categoría laboral. Esta información se proporcionará en la siguiente memoria.	
<b>Contribución indirecta a la economía y a las comunidades locales (GRI 103: Enfoque de gestión 2016; GRI 203: Impactos económicos indirectos; GRI 413: Comunidades locales 2016)</b>			
103-1 Explicación del tema material y su cobertura	70		
103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	70-76		
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	70-76		
203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados		Información no disponible. Se incluirá en la próxima memoria.	
203-2 Impactos económicos indirectos significativos		Información no disponible. Se incluirá en la próxima memoria.	
413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo		Información parcialmente disponible.	
<b>OTROS ASPECTOS NO GRI</b>			
<b>Impactos en el ciclo de vida de los productos y servicios</b>			
103-1 Explicación del tema material y su cobertura	51		
103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	51-52		
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	51-52		
Principales impactos ambientales identificados en la cadena de valor de los productos y servicios de la organización		Información no disponible. La identificación de los principales impactos ambientales en la cadena de valor de los productos y servicios se empieza en 2018, por lo que dicha información se incluirá en la próxima memoria.	

INDICADOR ESTÁNDAR GRI	PÁGINAS/RESPUESTA DIRECTA	OMISIONES	VERIFICACIÓN EXTERNA
<b>Medidas de conciliación</b>			
103-1 Explicación del tema material y su cobertura	68		
103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	68		
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	68		
Número de personas acogidas a la modalidad de horario flexible	68		
<b>Desempeño y gestión de riesgos en sostenibilidad</b>			
103-1 Explicación del tema material y su cobertura	53		
103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	53		
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	53		
Principales riesgos identificados asociados a la actividad de la organización	53		
<b>I+D+i</b>			
103-1 Explicación del tema material y su cobertura	50		
103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	50-51		
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	50		
Inversión en I+D+i	50		

# 11 VERIFICACIÓN EXTERNA



**AENOR**

**VERIFICACIÓN DE LA MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD**

**VMS-2019/0001**

AENOR ha verificado la Memoria de la organización

**SORIGUÉ**

**TITULADA: MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD DE SORIGUÉ 2016-2017**

Conforme con: Estándares GRI

Opción GRI aplicada: Esencial

Proceso de Verificación: Para conceder este Documento de Verificación, AENOR ha comprobado la adecuación de la memoria a lo requerido por GRI y ha trazado los datos e información contenidos en dicha memoria.

Fecha de emisión: 2019-01-14



Rafael GARCÍA MEIRO  
Director General

**AENOR INTERNACIONAL, SAU**  
Génova, 6. 28004 Madrid. España  
Tel. 91 432 60 00 - www.aenor.com

Original Inédito

# ANEXO

<b>ACSA, OBRAS E INFRAESTRUCTURAS, SAU</b>	<b>97</b>
Indicadores de personal	97
Indicadores económicos	99
<b>AUXILIAR DE FIRMES Y CARRETERAS, SA (AFICSA)</b>	<b>100</b>
Indicadores de personal	100
Indicadores económicos	102
<b>AMBITEC, SERVICIOS AMBIENTALES, SA</b>	<b>103</b>
Indicadores de personal	103
Indicadores económicos	105
<b>CONSTRAULA INGENYERIA I OBRES, SAU.</b>	<b>106</b>
Indicadores de personal	106
Indicadores económicos	108
<b>CLD, SL</b>	<b>109</b>
Indicadores de personal	109
Indicadores económicos	111
<b>CLD UTE</b>	<b>112</b>
Indicadores de personal	112
<b>FIRTEC, SAU.</b>	<b>114</b>
Indicadores de personal	114
Indicadores económicos	116
<b>SORIGUÉ, SAU.</b>	<b>117</b>
Indicadores de personal	117
Indicadores económicos	119
<b>VIALEX CONSTRUCTORA ARAGONESA, SL</b>	<b>120</b>
Indicadores de personal	120
Indicadores económicos	122



## ACSA, OBRAS E INFRAESTRUCTURAS, SAU.

### Indicadores de personal

Composición de la plantilla según grupo de edad a 31 de diciembre (%)	2016	2017
<30 años	5,6 %	6,1 %
30-50 años	61,7 %	59,4 %
> 50 años	32,7 %	34,3 %

Composición de la plantilla según región a 31 de diciembre (%)	2016	2017
Cataluña	74,2 %	75,0 %
Resto de España	25,8 %	25,0 %

Altas laborales* según grupo edad a 31 de diciembre	2016	2017
Total	151	343
Personas < 30 años	14,6 %	15,4 %
Personas 30-50 años	66,9 %	64,3 %
Personas > 50 años	18,5 %	20,1 %

Altas laborales* según región a 31 de diciembre	2016	2017
Total	151	343
Cataluña	68,2 %	83,7 %
Resto de España	31,8 %	16,3 %

\*Se contabilizan todas las altas laborales, incluidas las altas por temporalidad. No se trata solo de nuevas incorporaciones (las personas contratadas más de una vez están contadas como una persona).

Personal propio según tipo de contrato y sexo a 31 de diciembre	2016		2017	
	Personas con contrato indefinido (% sobre total)	Personas con contrato temporal (% sobre total)	Personas con contrato indefinido (% sobre total)	Personas con contrato temporal (% sobre total)
Plantilla	703 (68,9 %)	318 (31,1 %)	916 (73,7 %)	328 (26,4 %)
Mujeres	104 (74,8 %)	34 (24,5 %)	134 (10,8 %)	31 (2,5 %)
Hombres	599 (67,9 %)	284 (32,3 %)	782 (62,9 %)	293 (23,6 %)

Personal propio según tipo de jornada y sexo a 31 de diciembre	2016		2017	
	Personas a jornada completa (% sobre total)	Personas a jornada parcial (% sobre total)	Personas a jornada completa (% sobre total)	Personas a jornada parcial (% sobre total)
Plantilla	951 (93,1 %)	70 (6,9 %)	1.167 (93,9 %)	75 (6,0 %)
Mujeres	113 (81,3 %)	25 (18,0 %)	135 (10,9 %)	31 (2,5 %)
Hombres	838 (95,0 %)	45 (5,1 %)	1.032 (83,0 %)	44 (3,5 %)

Tasa de nuevas contrataciones* (%) por grupo de edad a 31 de diciembre	2016	2017
% personas < 30 años	38,6 %	69,6 %
% personas 30-50 años	16,0 %	29,9 %
% personas > 50 años	8,4 %	16,2 %

Tasa de nuevas contrataciones* (%) por región a 31 de diciembre	2016	2017
Cataluña	14,6 %	30,8 %
Resto de España	14,8 %	18,0 %

\*Calculado como número de altas laborales/número de personas según sexo.

Bajas laborales* según grupo de edad a 31 de diciembre	2016	2017
<b>Total</b>	32	33
<b>Personas &lt; 30 años</b>	12,5 %	15,2 %
<b>Personas 30-50 años</b>	81,3 %	69,7 %
<b>Personas &gt; 50 años</b>	6,3 %	15,2 %

Bajas laborales* según región a 31 de diciembre	2016	2017
<b>Total</b>	32	33
<b>Cataluña</b>	59,4 %	60,6 %
<b>Resto de España</b>	40,6 %	39,4 %

\*No se contabiliza la finalización de contratos temporales (sustituciones de verano). Solo están contadas las bajas por despido o bajas voluntarias.

Tasa de rotación* (%) por grupo de edad a 31 de diciembre	2016	2017
<b>Personas &lt; 30 años</b>	7,0 %	6,6 %
<b>Personas 30-50 años</b>	4,1 %	3,1 %
<b>Personas &gt; 50 años</b>	0,6 %	1,2 %

Tasa de rotación* (%) por región a 31 de diciembre	2016	2017
<b>Cataluña</b>	2,7 %	2,1 %
<b>Resto de España</b>	4,0 %	4,2 %

\*Calculado como número bajas laborales/número de personas contratadas.

Media* de horas de formación por empleado según sexo	2016	2017
<b>Mujeres</b>	46,5	16,5
<b>Hombres</b>	18,2	33,4
<b>Plantilla</b>	22,1	13,6

\*Media = Total de horas de formación/número de personas según sexo.

Media* de horas de formación por empleado según categoría laboral	2016	2017
<b>Dirección</b>	74,9	15,0
<b>Personal administrativo y técnico</b>	37,5	27,0
<b>Personal operario</b>	0,7	7,0

\*Media = Total de horas de formación/número de personas contratadas.

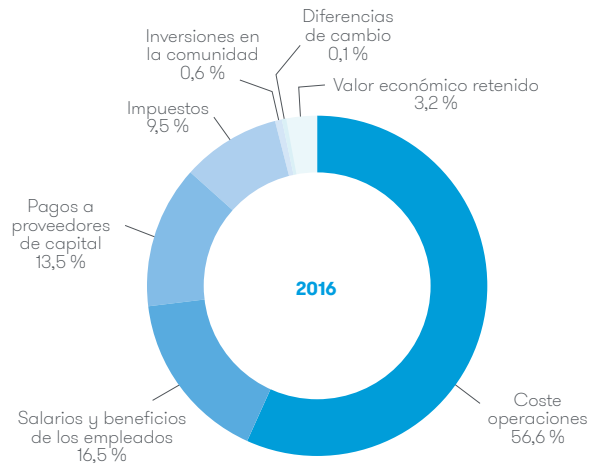
Personal en plantilla sujeto al sistema de evaluación del rendimiento y composición por sexo a 31 de diciembre	2016	2017
<b>Plantilla</b>	472	582
<b>Mujeres</b>	29,0 %	28,6 %
<b>Hombres</b>	71,0 %	71,3 %

Composición del personal sujeto al sistema de evaluación del rendimiento por categoría laboral (%) a 31 de diciembre	2016	2017
<b>Dirección</b>	4,7 %	4,1 %
<b>Personal administrativo y técnico</b>	95,3 %	95,8 %
<b>Personal operario</b>	0 %	0 %

Indicadores de accidentalidad laboral	2016			2017		
	Indicadores de incidencia	Indicadores de frecuencia	Indicadores de gravedad	Indicadores de incidencia	Indicadores de frecuencia	Indicadores de gravedad
	8,38	48,24	1,65	6,04	34,73	1,33

**Indicadores económicos**

**Valor económico distribuido y retenido 2016**



**Valor económico distribuido 2017**



## AUXILIAR DE FIRMES Y CARRETERAS, SA (AFICSA)

### Indicadores de personal

Composición de la plantilla según grupo de edad a 31 de diciembre (%)	2016	2017
<30 años	4,0 %	3,8 %
30-50 años	72,0 %	76,9 %
>50 años	24,0 %	19,1 %

Composición de la plantilla según región a 31 de diciembre (%)	2016	2017
Cataluña	100 %	100 %
Resto de España	0 %	0 %

Altas laborales* según grupo edad a 31 de diciembre	2016	2017
Total	5	2
Personas < 30 años	40,0 %	-
Personas 30-50 años	40,0 %	100,0 %
Personas > 50 años	20,0 %	-

Personal propio según tipo de contrato y sexo a 31 de diciembre	2016		2017	
	Personas con contrato indefinido (% sobre total)	Personas con contrato temporal (% sobre total)	Personas con contrato indefinido (% sobre total)	Personas con contrato temporal (% sobre total)
Plantilla	24 (96,0 %)	1 (4,0 %)	25 (96,1 %)	1 (3,8 %)
Mujeres	3 (12,0 %)	0 (0 %)	3 (11,5 %)	0 (0 %)
Hombres	21 (84,0 %)	1 (4,0 %)	22 (84,6 %)	1 (3,8 %)

Personal propio según tipo de jornada y sexo a 31 de diciembre	2016		2017	
	Personas a jornada completa (% sobre total)	Personas a jornada parcial (% sobre total)	Personas a jornada completa (% sobre total)	Personas a jornada parcial (% sobre total)
Plantilla	24 (96,0 %)	1 (4,0 %)	25 (96,1 %)	1 (3,8 %)
Mujeres	3 (12,0 %)	0 (0 %)	3 (11,5 %)	0 (0 %)
Hombres	21 (84,0 %)	1 (4,0 %)	22 (84,6 %)	1 (3,8 %)

Altas laborales* según región a 31 de diciembre	2016	2017
<b>Total</b>	5	2
<b>Cataluña</b>	100 %	100 %
<b>Resto de España</b>	0 %	0 %

\*Se contabilizan todas las altas laborales, incluidas las altas por temporalidad. No se trata solo de nuevas incorporaciones (las personas contratadas más de una vez están contadas como una persona).

Tasa de nuevas contrataciones* (%) por grupo de edad a 31 de diciembre	2016	2017
<b>Personas &lt; 30 años</b>	200 %	0 %
<b>Personas 30-50 años</b>	11 %	10,0 %
<b>Personas &gt; 50 años</b>	17 %	0 %

Tasa de nuevas contrataciones* (%) por región a 31 de diciembre	2016	2017
<b>Cataluña</b>	20 %	7,7 %
<b>Resto de España</b>	-	-

\*Calculado como número de altas laborales/número de personas según sexo.

Bajas laborales* según grupo de edad a 31 de diciembre	2016	2017
<b>Total</b>	1	0
<b>Personas &lt; 30 años</b>	0,0 %	-
<b>Personas 30-50 años</b>	100,0 %	-
<b>Personas &gt; 50 años</b>	0,0 %	-

Bajas laborales* según región a 31 de diciembre	2016	2017
<b>Total</b>	1	0
<b>Cataluña</b>	100 %	-
<b>Resto de España</b>	0 %	-

\*No se contabiliza la finalización de contratos temporales (sustituciones de verano). Solo están contadas las bajas por despido o bajas voluntarias.

Tasa de rotación* (%) por grupo de edad a 31 de diciembre	2016	2017
<b>Personas &lt; 30 años</b>	0 %	-
<b>Personas 30-50 años</b>	5,6 %	-
<b>Personas &gt; 50 años</b>	0 %	-

Tasa de rotación* (%) por región a 31 de diciembre	2016	2017
<b>Cataluña</b>	4,0 %	-
<b>Resto de España</b>	-	-

\*Calculado como número de bajas laborales/número de personas según sexo.

Media* de horas de formación por empleado según sexo	2016	2017
Mujeres	12,0	33,6
Hombres	10,0	27,1
Plantilla total	18,8	27,9

\*Media = Total de horas de formación/número de personas según sexo.

Media* de horas de formación por empleado según categoría laboral	2016	2017
Dirección**	NA	NA
Personal administrativo y técnico	12,0	53,4
Personal operario	22,0	11,9

\*Media = Total de horas de formación/número de personas según sexo  
 \*\*Afcisa no tiene dirección, puesto que la dirección está en Sorigué..

Personal en plantilla sujeto al sistema de evaluación del rendimiento, y composición por sexo a 31 de diciembre	2016	2017
Plantilla	25	26
Mujeres	12,0 %	11,5 %
Hombres	88,0 %	88,4 %

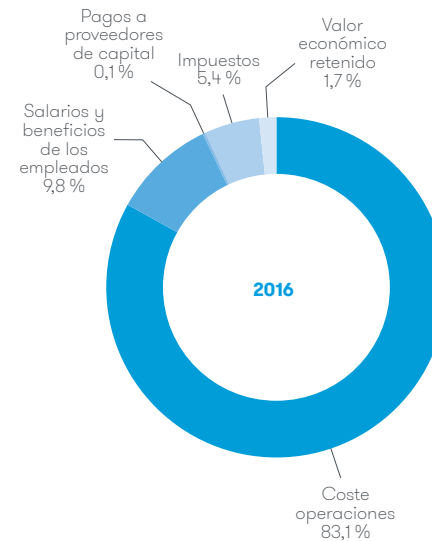
Composición del personal sujeto al sistema de evaluación del rendimiento por categoría laboral (%) a 31 de diciembre	2016	2017
Dirección*	-	-
Personal administrativo y técnico	36,0 %	38,4 %
Personal operario	64,0 %	61,5 %

\*Afcisa no tiene dirección, puesto que la dirección está en Sorigué.

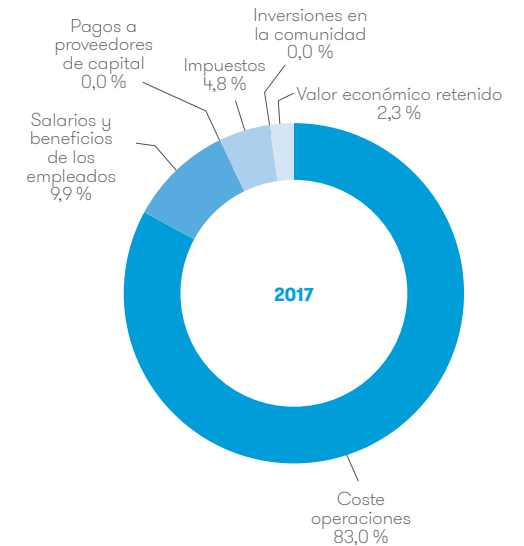
Indicadores de accidentalidad laboral Afcisa	2016			2017		
	Indicadores de incidencia	Indicadores de frecuencia	Indicadores de gravedad	Indicadores de incidencia	Indicadores de frecuencia	Indicadores de gravedad
	3,85	22,13	0,71	7,69	44,26	0,42

### Indicadores económicos

Valor económico distribuido y retenido 2016



Valor económico distribuido y retenido 2017



## AMBITEC, SERVICIOS AMBIENTALES, SA

### Indicadores de personal

Composición de la plantilla según grupo de edad a 31 de diciembre (%)	2016	2017
<30 años	6,1 %	6,3 %
30-50 años	67,2 %	63,7 %
> 50 años	26,6 %	26,4 %

Composición de la plantilla según región a 31 de diciembre (%)	2016	2017
Cataluña	62,7 %	63,1 %
Resto de España	37,3 %	36,9 %

Altas laborales* según grupo edad a 31 de diciembre	2016	2017
Total	69	37
Personas < 30 años	4,3 %	29,7 %
Personas 30-50 años	69,5 %	48,6 %
Personas > 50 años	26,0 %	21,6 %

Altas laborales* según región a 31 de diciembre	2016	2017
Total	69	37
Cataluña	65,2 %	67,6 %
Resto de España	34,8 %	32,4 %

\*Se contabilizan todas las altas laborales, incluidas las altas por temporalidad. No se trata solo de nuevas incorporaciones (las personas contratadas más de una vez están contadas como una persona).

Personal propio según tipo de contrato y sexo a 31 de diciembre	2016		2017	
	Personas con contrato indefinido (% sobre total)	Personas con contrato temporal (% sobre total)	Personas con contrato indefinido (% sobre total)	Personas con contrato temporal (% sobre total)
Plantilla	236 (89,7 %)	27 (10,2 %)	235 (87,6 %)	33 (12,3 %)
Mujeres	27 (10,2 %)	4 (1,5 %)	26 (9,7 %)	3 (1,1 %)
Hombres	209 (79,4 %)	23 (8,7 %)	209 (77,9 %)	30 (11,1 %)

Personal propio según tipo de jornada y sexo a 31 de diciembre	2016		2017	
	Personas a jornada completa (% sobre total)	Personas a jornada parcial (% sobre total)	Personas a jornada completa (% sobre total)	Personas a jornada parcial (% sobre total)
Plantilla	252 (95,8 %)	11 (4,0 %)	260 (97,0 %)	8 (2,9 %)
Mujeres	26 (9,8 %)	5 (1,9 %)	25 (9,3 %)	4 (1,4 %)
Hombres	226 (85,9 %)	6 (2,2 %)	235 (87,6 %)	4 (1,4 %)

Tasa de nuevas contrataciones* (%) por grupo de edad a 31 de diciembre	2016	2017
Personas < 30 años	18,5 %	65,1 %
Personas 30-50 años	27,1 %	10,5 %
Personas > 50 años	25,6 %	11,3 %

Tasa de nuevas contrataciones* (%) por región a 31 de diciembre	2016	2017
Cataluña	27,3 %	14,8 %
Resto de España	24,5 %	12,1 %

\*Calculado como número de altas laborales/ personas según sexo.

Bajas laborales* según grupo de edad a 31 de diciembre	2016	2017
<b>Total</b>	4	11
<b>Personas &lt; 30 años</b>	25,0 %	9,1 %
<b>Personas 30-50 años</b>	75,0 %	72,7 %
<b>Personas &gt; 50 años</b>	0,0 %	18,2 %

Bajas laborales* según región a 31 de diciembre	2016	2017
<b>Total</b>	4	11
<b>Cataluña</b>	75,0 %	90,0 %
<b>Resto de España</b>	25,0 %	9,1 %

\*No se contabiliza la finalización de contratos temporales (sustituciones de verano). Solo están contadas las bajas por despido o bajas voluntarias.

Tasa de rotación* (%) por grupo de edad a 31 de diciembre	2016	2017
<b>Personas &lt; 30 años</b>	6,2 %	5,9 %
<b>Personas 30-50 años</b>	1,7 %	4,7 %
<b>Personas &gt; 50 años</b>	0 %	2,8 %

Tasa de rotación* (%) por región a 31 de diciembre	2016	2017
<b>Cataluña</b>	1,8 %	5,9 %
<b>Resto de España</b>	1,0 %	1,0 %

\*Calculado como número de bajas laborales/número de personas según sexo.

Media* de horas de formación por empleado según sexo	2016	2017
<b>Mujeres</b>	10,7	27,1
<b>Hombres</b>	12,1	6,6
<b>Plantilla total</b>	12,0	8,9

\*Media = Total de horas de formación/número de personas según sexo.

Media* de horas de formación por empleado según categoría laboral	2016	2017
<b>Dirección</b>	48,0	18,0
<b>Personal administrativo y técnico</b>	16,3	40,0
<b>Personal operario</b>	10,8	4,5

\*Media = Total de horas de formación/número de personas según sexo.

Personal en plantilla sujeto al sistema de evaluación del rendimiento, y composición por sexo a 31 de diciembre	2016	2017
<b>Personal en plantilla</b>	49	51
<b>Mujeres</b>	38,7 %	37,2 %
<b>Hombres</b>	59,1 %	62,7 %

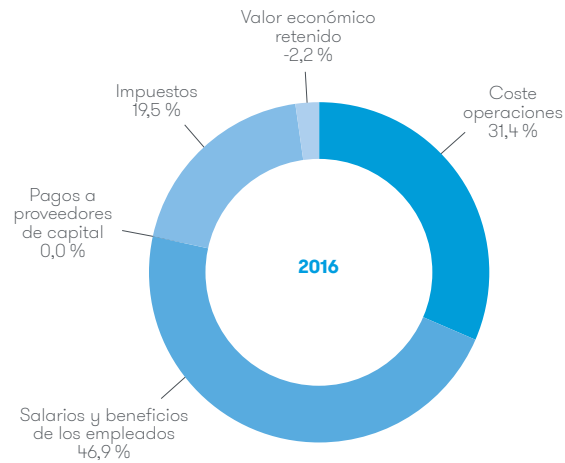
Composición del personal sujeto al sistema de evaluación del rendimiento por categoría laboral (%) a 31 de diciembre	2016	2017
<b>Dirección</b>	2,0 %	1,9 %
<b>Personal administrativo y técnico</b>	97,9 %	98,0 %
<b>Personal operario</b>	-	-



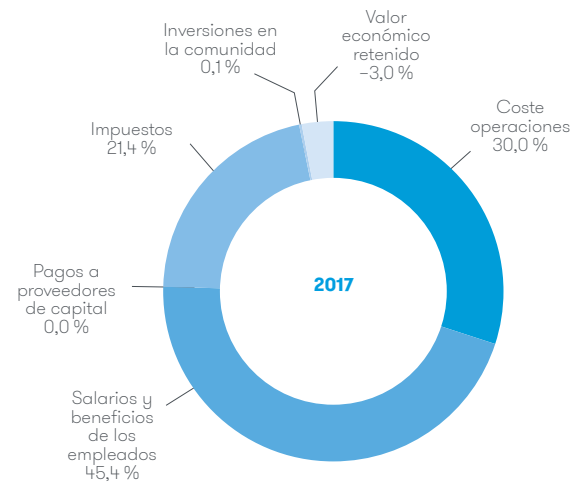
Indicadores de accidentalidad laboral	2016			2017		
	Indicadores de incidencia	Indicadores de frecuencia	Indicadores de gravedad	Indicadores de incidencia	Indicadores de frecuencia	Indicadores de gravedad
	7,98	45,92	1,70	11,87	68,30	1,08

**Indicadores económicos**

**Valor económico distribuido y retenido 2016**



**Valor económico distribuido y retenido 2017**



## CONSTRAULA ENGINYERIA I OBRES, SAU

### Indicadores de personal

Composición de la plantilla según grupo de edad a 31 de diciembre (%)	2016	2017
<30 años	11,5 %	8,6 %
30-50 años	62,0 %	58,5 %
> 50 años	26,2 %	32,7 %

Composición de la plantilla según región a 31 de diciembre (%)	2016	2017
Cataluña	100 %	100 %
Resto de España	0 %	0 %

Altas laborales* según grupo edad a 31 de diciembre	2016	2017
Total	33	46
Personas < 30 años	9,0 %	8,6 %
Personas 30-50 años	66,5 %	39,4 %
Personas > 50 años	24,2 %	28,2 %

Altas laborales* según región a 31 de diciembre	2016	2017
Total	33	46
Cataluña	100 %	100 %
Resto de España	0 %	0 %

\*Se contabilizan todas las altas laborales, incluidas las altas por temporalidad. No se trata solo de nuevas incorporaciones (las personas contratadas más de una vez están contadas como una persona).

Personal propio según tipo de contrato y sexo a 31 de diciembre	2016		2017	
	Personas con contrato indefinido (% sobre total)	Personas con contrato temporal (% sobre total)	Personas con contrato indefinido (% sobre total)	Personas con contrato temporal (% sobre total)
Plantilla	56 (58,9 %)	39 (41,0 %)	60 (51,7 %)	56 (48,2 %)
Mujeres	9 (9,4 %)	2 (2,1 %)	13 (11,2 %)	4 (3,4 %)
Hombres	47 (49,4 %)	37 (38,9 %)	47 (40,5 %)	52 (44,8 %)

Personal propio según tipo de jornada y sexo a 31 de diciembre	2016		2017	
	Personas a jornada completa (% sobre total)	Personas a jornada parcial (% sobre total)	Personas a jornada completa (% sobre total)	Personas a jornada parcial (% sobre total)
Plantilla	92 (96,8 %)	3 (3,1 %)	112 (96,5 %)	4 (3,4 %)
Mujeres	10 (10,5 %)	1 (1,0 %)	15 (12,9 %)	2 (1,7 %)
Hombres	82 (86,3 %)	2 (2,1 %)	97 (83,6 %)	2 (1,7 %)

Tasa de nuevas contrataciones* (%) por grupo de edad a 31 de diciembre	2016	2017
Personas < 30 años	27,2 %	39,7 %
Personas 30-50 años	37,3 %	26,7 %
Personas > 50 años	32,1 %	34,2 %

Tasa de nuevas contrataciones* (%) por región a 31 de diciembre	2016	2017
Cataluña	34,7 %	39,7 %
Resto de España	-	-

\*Calculado como número de altas laborales/número de personas según sexo.

Bajas laborales* según grupo de edad a 31 de diciembre	2016	2017
<b>Total</b>	14	6
<b>Personas &lt; 30 años</b>	7,1 %	50,0 %
<b>Personas 30-50 años</b>	71,4 %	16,6 %
<b>Personas &gt; 50 años</b>	21,3 %	33,2 %

Bajas laborales* según región a 31 de diciembre	2016	2017
<b>Total</b>	14	6
<b>Cataluña</b>	100 %	100 %
<b>Resto de España</b>	0 %	0 %

\*No se contabiliza la finalización de contratos temporales (sustituciones de verano). Solo están contadas las bajas por despido o bajas voluntarias.

Tasa de rotación* (%) por grupo de edad a 31 de diciembre	2016	2017
<b>Personas &lt; 30 años</b>	9,1 %	30,1 %
<b>Personas 30-50 años</b>	17,0 %	1,5 %
<b>Personas &gt; 50 años</b>	12,0 %	5,3 %

Tasa de rotación* (%) por región a 31 de diciembre	2016	2017
<b>Cataluña</b>	14,7 %	5,2 %
<b>Resto de España</b>	-	-

\*Calculado como número de bajas laborales/número de personas según sexo.

Media* de horas de formación por empleado según sexo	2016	2017
<b>Mujeres</b>	N.D.	0,1
<b>Hombres</b>	N.D.	6,8
<b>Plantilla total</b>	N.D.	5,9

\*Media = Total de horas de formación/número de personas según sexo.

Media* de horas de formación por empleado según categoría laboral	2016	2017
<b>Dirección</b>	N.D.	13,0
<b>Personal administrativo y técnico</b>	N.D.	0,3
<b>Personal operario</b>	N.D.	8,5

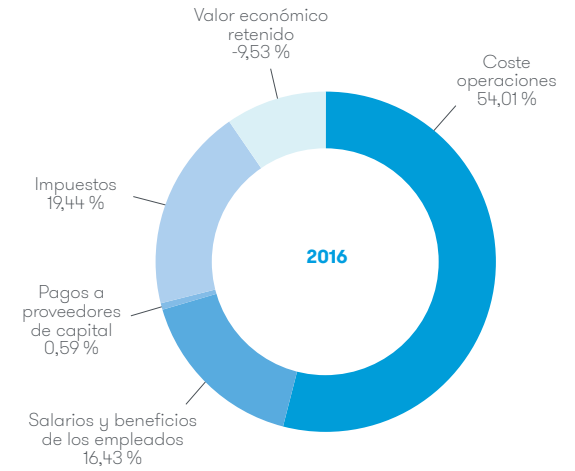
\*Media = Total de horas de formación/número de personas según sexo.

Indicadores de accidentalidad laboral	2016			2017		
	Indicadores de incidencia	Indicadores de frecuencia	Indicadores de gravedad	Indicadores de incidencia	Indicadores de frecuencia	Indicadores de gravedad
	1,98	11,39	2,12	2,91	16,76	0,15

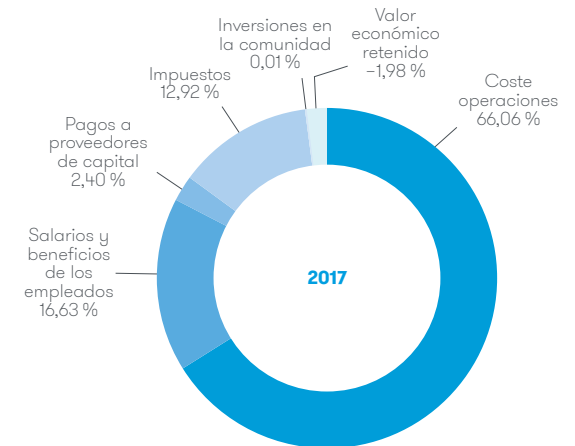
### Indicadores económicos

Estado del valor añadido (en euros)	2016	2017	Variación 2016-2017
<b>Valor económico directo generado</b>	<b>14.899.328</b>	<b>17.613.389</b>	<b>18,2 %</b>
Cifra de negocios	14.335.524	17.312.755	20,8 %
Otros ingresos de explotación	74.274	130.024	75,1 %
Ingresos financieros	484.530	169.110	-65,1 %
Deterioro y resultado por enajenaciones de instrumentos financieros o inmovilizados	5.000	1.500	-70,0 %
<b>Valor económico distribuido (VED)</b>	<b>16.653.393</b>	<b>17.977.341</b>	<b>8,0 %</b>
Coste operaciones	9.942.052	12.116.714	21,9 %
Salarios y beneficios de los empleados	3.025.137	3.049.383	0,8 %
Pagos a proveedores de capital	108.121	439.664	306,6 %
Impuestos	3.578.083	2.370.580	-33,7 %
Inversiones en la comunidad		1.000	
<b>Valor económico retenido</b>	<b>-1.754.065</b>	<b>-363.952</b>	<b>-79,3 %</b>

### Valor económico distribuido y retenido 2016



### Valor económico distribuido y retenido 2017



## CLD, SL

### Indicadores de personal

Composición de la plantilla según grupo de edad a 31 de diciembre (%)	2016	2017
<30 años	5,7 %	5,8 %
30-50 años	57,1 %	55,1 %
>50 años	37,1 %	39,1 %

Composición de la plantilla según región a 31 de diciembre (%)	2016	2017
Cataluña	100 %	100 %
Resto de España	0 %	0 %

Altas laborales* según grupo edad a 31 de diciembre	2016	2017
Total	193	135
Personas < 30 años	15,0 %	20,7 %
Personas 30-50 años	58,0 %	55,6 %
Personas > 50 años	24,0 %	23,7 %

Altas laborales* según región a 31 de diciembre	2016	2017
Total	193	135
Cataluña	100 %	100 %
Resto de España	0 %	0 %

Personal propio según tipo de contrato y sexo a 31 de diciembre	2016		2017	
	Personas con contrato indefinido (% sobre total)	Personas con contrato temporal (% sobre total)	Personas con contrato indefinido (% sobre total)	Personas con contrato temporal (% sobre total)
Plantilla	245 (77,5 %)	71 (22,5 %)	246 (78,8 %)	66 (21,2 %)
Mujeres	39 (12,4 %)	6 (1,9 %)	43 (13,8 %)	10 (3,2 %)
Hombres	206 (65,1 %)	65 (20,6 %)	203 (65,1 %)	56 (17,9 %)

Personal propio según tipo de jornada y sexo a 31 de diciembre	2016		2017	
	Personas a jornada completa (% sobre total)	Personas a jornada parcial (% sobre total)	Personas a jornada completa (% sobre total)	Personas a jornada parcial (% sobre total)
Plantilla	294 (93,0 %)	22 (7,0 %)	281 (90,1 %)	31 (9,9 %)
Mujeres	37 (11,7 %)	8 (2,5 %)	46 (14,7 %)	7 (2,2 %)
Hombres	257 (81,3 %)	14 (4,4 %)	235 (75,3 %)	24 (7,7 %)

Tasa de nuevas contrataciones* (%) por grupo de edad a 31 de diciembre	2016	2017
Personas < 30 años	160,7 %	154,7 %
Personas 30-50 años	62,0 %	43,6 %
Personas > 50 años	39,5 %	26,2 %

Tasa de nuevas contrataciones* (%) por región a 31 de diciembre	2016	2017
Cataluña	61,1 %	67,7 %
Resto de España	-	-

\*Calculado como número de altas laborales/número de personas según sexo.

Bajas laborales* según grupo de edad a 31 de diciembre	2016	2017
<b>Total</b>	22	43
<b>Personas &lt; 30 años</b>	18,2 %	25,6 %
<b>Personas 30-50 años</b>	59,1 %	53,5 %
<b>Personas &gt; 50 años</b>	22,7 %	20,9 %

Bajas laborales* según región a 31 de diciembre	2016	2017
<b>Total</b>	22	43
<b>Cataluña</b>	100 %	100 %
<b>Resto de España</b>	0 %	0 %

\*No se contabiliza la finalización de contratos temporales (sustituciones de verano). Solo están contadas las bajas por despido o bajas voluntarias.

Tasa de rotación* (%) por grupo de edad a 31 de diciembre	2016	2017
<b>Personas &lt; 30 años</b>	22,2 %	61,1 %
<b>Personas 30-50 años</b>	7,2 %	13,4 %
<b>Personas &gt; 50 años</b>	4,3 %	7,4 %

Tasa de rotación* (%) por región a 31 de diciembre	2016	2017
<b>Cataluña</b>	7,0 %	13,8 %
<b>Resto de España</b>	-	-

\*Calculado como número de bajas laborales/número de personas según sexo.

Media* de horas de formación por empleado según sexo	2016	2017
<b>Mujeres</b>	1,2	13,0
<b>Hombres</b>	4,7	7,7
<b>Plantilla total</b>	4,2	8,6

\*Media = Total de horas de formación/número de personas según sexo.

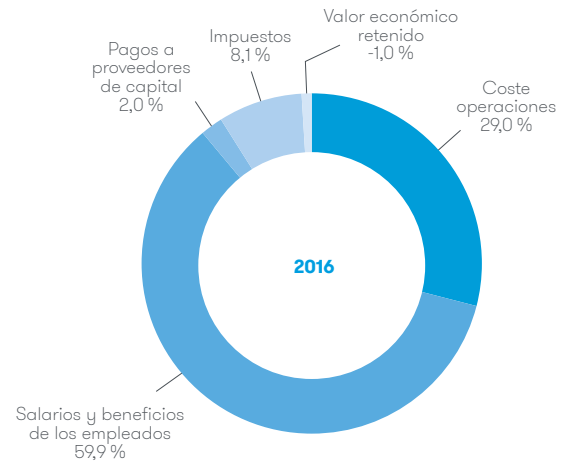
Media* de horas de formación por empleado según categoría laboral	2016	2017
<b>Dirección</b>	-	29,5
<b>Personal administrativo y técnico</b>	0,4	15,3
<b>Personal operario</b>	4,9	5,5

\*Media = Total de horas de formación/número de personas según sexo.

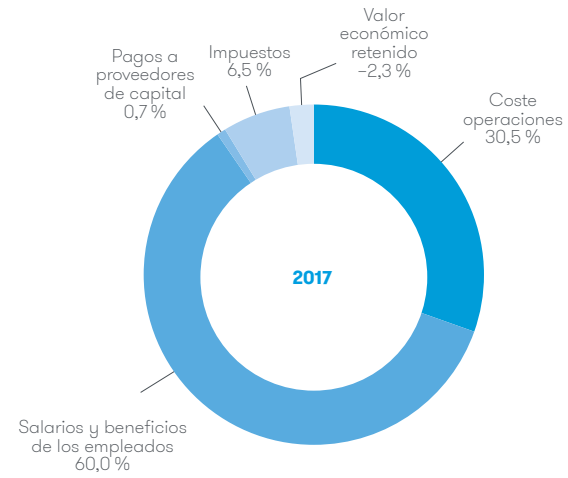
Indicadores de accidentalidad laboral	2016			2017		
	Indicadores de incidencia	Indicadores de frecuencia	Indicadores de gravedad	Indicadores de incidencia	Indicadores de frecuencia	Indicadores de gravedad
	15,48	89,08	2,96	13,68	78,70	2,67

**Indicadores económicos<sup>24</sup>**

**Valor económico distribuido y retenido 2016**



**Valor económico distribuido y retenido 2017**



<sup>24</sup> Datos de Corporación CLD

## CLD UTE

### Indicadores de personal

Composición de la plantilla según grupo de edad a 31 de diciembre (%)	2016	2017
<30 años	8,0 %	5,6 %
30-50 años	54,8 %	49,6 %
>50 años	37,3 %	44,9 %

Composición de la plantilla según región a 31 de diciembre (%)	2016	2017
Cataluña	100 %	100 %
Resto de España	0 %	0 %

Altas laborales* según grupo edad a 31 de diciembre	2016	2017
Total	292	463
Personas < 30 años	24,0 %	17,1 %
Personas 30-50 años	52,0 %	58,5 %
Personas > 50 años	24,0 %	24,4 %

Altas laborales* según región a 31 de diciembre	2016	2017
Total	292	463
Cataluña	100 %	100 %
Resto de España	0 %	0 %

\*Se contabilizan todas las altas laborales, incluidas las altas por temporalidad. No se trata solo de nuevas incorporaciones (las personas contratadas más de una vez están contadas como una persona).

Personal propio según tipo de contrato y sexo a 31 de diciembre	2016		2017	
	Personas con contrato indefinido (% sobre total)	Personas con contrato temporal (% sobre total)	Personas con contrato indefinido (% sobre total)	Personas con contrato temporal (% sobre total)
Plantilla	429 (64,7 %)	234 (35,3 %)	476 (69,6 %)	208 (30,4 %)
Mujeres	98 (14,8 %)	36 (5,4 %)	102 (14,9 %)	39 (5,7 %)
Hombres	331 (49,9 %)	198 (29,9 %)	374 (54,7 %)	169 (24,7 %)

Personal propio según tipo de jornada y sexo a 31 de diciembre	2016		2017	
	Personas a jornada completa (% sobre total)	Personas a jornada parcial (% sobre total)	Personas a jornada completa (% sobre total)	Personas a jornada parcial (% sobre total)
Plantilla	594 (89,6 %)	69 (10,4 %)	601 (87,9 %)	83 (12,1 %)
Mujeres	124 (18,7 %)	10 (1,5 %)	126 (18,4 %)	15 (2,2 %)
Hombres	470 (70,9 %)	59 (8,9 %)	475 (69,4 %)	68 (9,9 %)

Tasa de nuevas contrataciones (%) por grupo de edad a 31 de diciembre	2016	2017
Personas < 30 años	132,1 %	206,2 %
Personas 30-50 años	41,8 %	79,9 %
Personas > 50 años	28,3 %	36,8 %

Tasa de nuevas contrataciones* (%) por región a 31 de diciembre	2016	2017
Cataluña	44,0 %	67,7 %
Resto de España	-	-

\*Calculado como número de altas laborales/número de personas según sexo.



Bajas laborales* según grupo de edad a 31 de diciembre	2016	2017
<b>Total</b>	16	32
<b>Personas &lt; 30 años</b>	18,6 %	12,5 %
<b>Personas 30-50 años</b>	50,0 %	75,0 %
<b>Personas &gt; 50 años</b>	31,6 %	12,5 %

Bajas laborales* según región a 31 de diciembre	2016	2017
<b>Total</b>	16	32
<b>Cataluña</b>	100 %	100 %
<b>Resto de España</b>	0 %	0 %

\*No se contabiliza la finalización de contratos temporales (sustituciones de verano). Solo están contadas las bajas por despido o bajas voluntarias.

Tasa de rotación* (%) por grupo de edad a 31 de diciembre	2016	2017
<b>Personas &lt; 30 años</b>	5,6 %	10,4 %
<b>Personas 30-50 años</b>	2,2 %	7,1 %
<b>Personas &gt; 50 años</b>	2,0 %	1,3 %

Tasa de rotación* (%) por región a 31 de diciembre	2016	2017
<b>Cataluña</b>	2,4 %	4,7 %
<b>Resto de España</b>	-	-

\*Calculado como número de bajas laborales/número de personas según sexo.

Media* de horas de formación por empleado según sexo	2016	2017
<b>Mujeres</b>	1,8	5,1
<b>Hombres</b>	4,5	5,7
<b>Plantilla</b>	3,9	5,6

\*Media = Total de horas de formación/número de personas según sexo.

Media* de horas de formación por empleado según categoría laboral	2016	2017
<b>Dirección</b>	-	43,0
<b>Personal administrativo y técnico</b>	0,7	13,2
<b>Personal operario</b>	4,2	4,8

\*Media = Total de horas de formación/número de personas según sexo.

Indicadores de accidentalidad laboral	2016			2017		
	Indicadores de incidencia	Indicadores de frecuencia	Indicadores de gravedad	Indicadores de incidencia	Indicadores de frecuencia	Indicadores de gravedad
	13,00	74,82	2,48	15,21	87,50	3,13

## FIRTEC, SAU

### Indicadores de personal

Composición de la plantilla según grupo de edad a 31 de diciembre (%)	2016	2017
<30 años	4,0 %	3,9 %
30-50 años	72,0 %	68,5 %
> 50 años	24,0 %	27,4 %

Composición de la plantilla según región a 31 de diciembre (%)	2016	2017
Cataluña	100 %	100 %
Resto de España	0 %	0 %

Altas laborales* según grupo edad a 31 de diciembre	2016	2017
Total	5	6
Personas < 30 años	20,0 %	-
Personas 30-50 años	60,0 %	100,0 %
Personas > 50 años	20,0 %	-

Altas laborales* según región a 31 de diciembre	2016	2017
Total	5	6
Cataluña	100 %	100 %
Resto de España	0 %	0 %

\*Se contabilizan todas las altas laborales, incluidas las altas por temporalidad. No se trata solo de nuevas incorporaciones (las personas contratadas más de una vez están contadas como una persona).

Personal propio según tipo de contrato y sexo a 31 de diciembre	2016		2017	
	Personas con contrato indefinido (% sobre total)	Personas con contrato temporal (% sobre total)	Personas con contrato indefinido (% sobre total)	Personas con contrato temporal (% sobre total)
Plantilla	48 (96,0 %)	2 (4,0 %)	49 (96,1 %)	2 (3,9 %)
Mujeres	4 (8,0 %)	0 (0 %)	5 (9,8 %)	0 (0 %)
Hombres	44 (88,0 %)	2 (4,0 %)	44 (86,2 %)	2 (3,9 %)

Personal propio según tipo de jornada y sexo a 31 de diciembre	2016		2017	
	Personas a jornada completa (% sobre total)	Personas a jornada parcial (% sobre total)	Personas a jornada completa (% sobre total)	Personas a jornada parcial (% sobre total)
Plantilla	44 (88,0 %)	6 (12,0 %)	47 (92,2 %)	4 (7,8 %)
Mujeres	1 (2,0 %)	3 (6,0 %)	3 (5,8 %)	2 (3,9 %)
Hombres	43 (86,0 %)	3 (6,0 %)	44 (86,2 %)	2 (3,9 %)

Tasa de nuevas contrataciones* (%) por grupo de edad a 31 de diciembre	2016	2017
Personas < 30 años	50,0 %	0 %
Personas 30-50 años	8,3 %	17,2 %
Personas > 50 años	8,3 %	0 %

Tasa de nuevas contrataciones* (%) por región a 31 de diciembre	2016	2017
Cataluña	10,0 %	11,8 %
Resto de España	-	-

\*Calculado como número de altas laborales/número de personas según sexo.

Bajas laborales* según grupo de edad a 31 de diciembre	2016	2017
<b>Total</b>	0	2
<b>Personas &lt; 30 años</b>	-	0
<b>Personas 30-50 años</b>	-	100,0 %
<b>Personas &gt; 50 años</b>	-	0

Bajas laborales* según región a 31 de diciembre	2016	2017
<b>Total</b>	0	2
<b>Cataluña</b>	-	100 %
<b>Resto de España</b>	-	0 %

\*No se contabiliza la finalización de contratos temporales (sustituciones de verano). Solo están contadas las bajas por despido o bajas voluntarias.

Tasa de rotación* (%) por grupo de edad a 31 de diciembre	2016	2017
<b>Personas &lt; 30 años</b>	-	0 %
<b>Personas 30-50 años</b>	-	5,7 %
<b>Personas &gt; 50 años</b>	-	0 %

Tasa de rotación* (%) por región a 31 de diciembre	2016	2017
<b>Cataluña</b>	-	3,9 %
<b>Resto de España</b>	-	-

\*Calculado como número de bajas laborales/número de personas según sexo.

Media* de horas de formación por empleado según sexo	2016	2017
<b>Mujeres</b>	0,1	25,0
<b>Hombres</b>	6,8	6,6
<b>Plantilla</b>	5,9	8,1

\*Media = Total de horas de formación/número de personas según sexo.

Media* de horas de formación por empleado según categoría laboral	2016	2017
<b>Dirección</b>	13,0	-
<b>Personal administrativo y técnico</b>	0,3	7,0
<b>Personal operario</b>	8,5	8,0

\*Media = Total de horas de formación/número de personas según sexo.

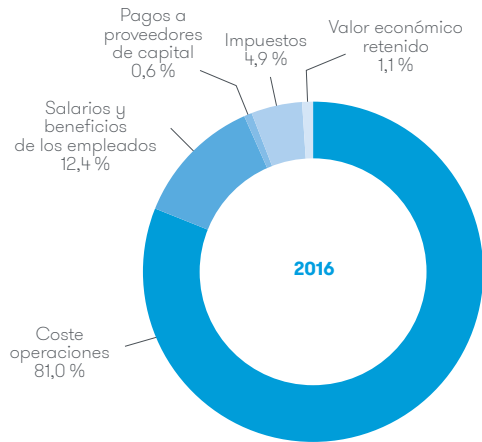
Personal en plantilla sujeto al sistema de evaluación del rendimiento, y composición por sexo a 31 de diciembre	2016	2017
<b>Plantilla</b>	50	51
<b>Mujeres</b>	8,0 %	9,8 %
<b>Hombres</b>	92,0 %	90,2 %

Composición del personal sujeto al sistema de evaluación del rendimiento por categoría laboral (%) a 31 de diciembre	2016	2017
<b>Dirección</b>	-	-
<b>Personal administrativo y técnico</b>	28,0 %	35,2 %
<b>Personal operario</b>	72,0 %	64,7 %
<b>Personas &gt; 50 años</b>	-	0

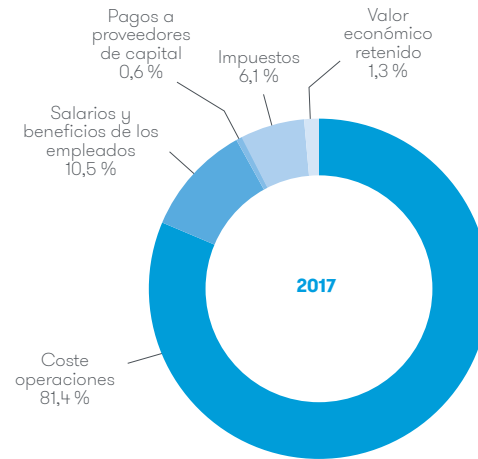
Indicadores de accidentalidad laboral	2016			2017		
	Indicadores de incidencia	Indicadores de frecuencia	Indicadores de gravedad	Indicadores de incidencia	Indicadores de frecuencia	Indicadores de gravedad
	6,00	34,52	2,30	8,16	46,97	0,67

**Indicadores económicos**

**Valor económico distribuido y retenido 2016**



**Valor económico distribuido y retenido 2017**



## SORIGUÉ, SAU

### Indicadores de personal

Composición de la plantilla según grupo de edad a 31 de diciembre (%)	2016	2017
<30 años	3,7 %	3,7 %
30-50 años	55,5 %	54,0 %
>50 años	40,5 %	42,1 %

Composición de la plantilla según región a 31 de diciembre (%)	2016	2017
Cataluña	100 %	100 %
Resto de España	0 %	0 %

Altas laborales* según grupo edad a 31 de diciembre	2016	2017
Total	14	9
Personas < 30 años	7,1 %	0,0 %
Personas 30-50 años	78,5 %	88,8 %
Personas > 50 años	14,2 %	11,1 %

Altas laborales* según región a 31 de diciembre	2016	2017
Total	14	9
Cataluña	100 %	100 %
Resto de España	0 %	0 %

\*Se contabilizan todas las altas laborales, incluidas las altas por temporalidad. No se trata solo de nuevas incorporaciones (las personas contratadas más de una vez están contadas como una persona).

Personal propio según tipo de contrato y sexo a 31 de diciembre	2016		2017	
	Personas con contrato indefinido (% sobre total)	Personas con contrato temporal (% sobre total)	Personas con contrato indefinido (% sobre total)	Personas con contrato temporal (% sobre total)
Plantilla	133 (98,5 %)	2 (1,4 %)	129 (95,5 %)	6 (4,4 %)
Mujeres	25 (18,5 %)	0 (0 %)	24 (17,7 %)	2 (1,4 %)
Hombres	108 (80,0 %)	2 (1,4 %)	105 (77,7 %)	4 (2,9 %)

Personal propio según tipo de jornada y sexo a 31 de diciembre	2016		2017	
	Personas a jornada completa (% sobre total)	Personas a jornada parcial (% sobre total)	Personas a jornada completa (% sobre total)	Personas a jornada parcial (% sobre total)
Plantilla	121 (89,6 %)	14 (10,3 %)	121 (88,8 %)	15 (11,1 %)
Mujeres	17 (12,5 %)	8 (5,9 %)	17 (12,5 %)	9 (6,6 %)
Hombres	104 (77,0 %)	6 (4,4 %)	104 (77,0 %)	5 (3,7 %)

Tasa de nuevas contrataciones* (%) por grupo de edad a 31 de diciembre	2016	2017
Personas < 30 años	19,9 %	0 %
Personas 30-50 años	14,7 %	11,0 %
Personas > 50 años	3,6 %	1,8 %

Tasa de nuevas contrataciones* (%) por región a 31 de diciembre	2016	2017
Cataluña	10,4 %	6,7 %
Resto de España	-	-

\*Calculado como número de altas laborales/número de personas según sexo.

Bajas laborales* según grupo de edad a 31 de diciembre	2016	2017
<b>Total</b>	2	2
<b>Personas &lt; 30 años</b>	0,0 %	0
<b>Personas 30-50 años</b>	100,0 %	100,0 %
<b>Personas &gt; 50 años</b>	0,0 %	0

Bajas laborales* según región a 31 de diciembre	2016	2017
<b>Total</b>	2	2
<b>Cataluña</b>	100 %	100 %
<b>Resto de España</b>	0 %	0 %

\*No se contabiliza la finalización de contratos temporales (sustituciones de verano). Solo están contadas las bajas por despido o bajas voluntarias.

Tasa de rotación* (%) por grupo de edad a 31 de diciembre	2016	2017
<b>Personas &lt; 30 años</b>	0 %	0 %
<b>Personas 30-50 años</b>	2,7 %	2,7 %
<b>Personas &gt; 50 años</b>	0 %	0 %

Tasa de rotación* (%) por región a 31 de diciembre	2016	2017
<b>Cataluña</b>	1,5 %	1,5 %
<b>Resto de España</b>	-	-

\*Calculado como número de bajas laborales/número de personas según sexo.

Media* de horas de formación por empleado según sexo	2016	2017
<b>Mujeres</b>	40,5	24,9
<b>Hombres</b>	24,2	52,9
<b>Plantilla total</b>	28,6	18,0

\*Media = Total de horas de formación/número de personas según sexo.

Media* de horas de formación por empleado según categoría laboral	2016	2017
<b>Dirección</b>	64,0	14,0
<b>Personal administrativo y técnico</b>	40,0	41,0
<b>Personal operario</b>	12,0	1,0

\*Media = Total de horas de formación/número de personas según sexo.

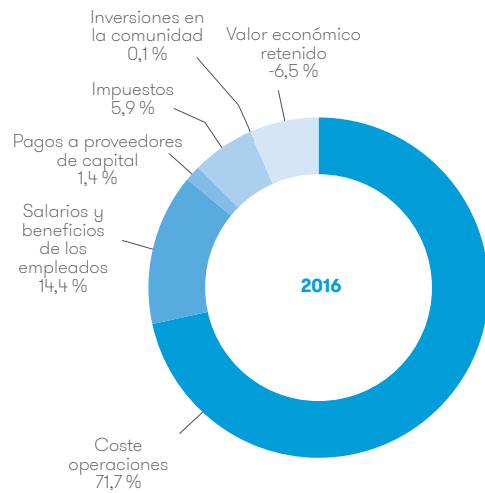
Personal en plantilla sujeto al sistema de evaluación del rendimiento, y composición por sexo a 31 de diciembre	2016	2017
<b>Plantilla</b>	135	135
<b>Mujeres</b>	18,5 %	19,2 %
<b>Hombres</b>	81,4 %	80,7 %

Composición del personal sujeto al sistema de evaluación del rendimiento por categoría laboral (%) a 31 de diciembre	2016	2017
<b>Dirección</b>	4,4 %	4,4 %
<b>Personal administrativo y técnico</b>	45,9 %	46,6 %
<b>Personal operario</b>	49,6 %	48,8 %
<b>Personas &gt; 50 años</b>	-	0

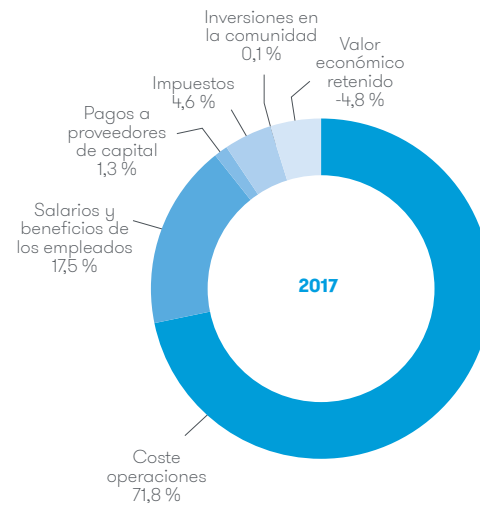
Indicadores de accidentalidad laboral	2016			2017		
	Indicadores de incidencia	Indicadores de frecuencia	Indicadores de gravedad	Indicadores de incidencia	Indicadores de frecuencia	Indicadores de gravedad
	6,15	35,41	0,87	8,40	48,31	1,72

**Indicadores económicos**

**Valor económico distribuido y retenido 2016**



**Valor económico distribuido y retenido 2017**



## VIALEX CONSTRUCTORA ARAGONESA, SL

### Indicadores de personal

Composición de la plantilla según grupo de edad a 31 de diciembre (%)	2016	2017
<30 años	0,0 %	0,0 %
30-50 años	74,1 %	70,9 %
>50 años	25,8 %	28,9 %

Composición de la plantilla según región a 31 de diciembre (%)	2016	2017
Cataluña	0 %	0 %
Resto de España	100 %	100 %

Altas laborales* según grupo edad a 31 de diciembre	2016	2017
Total	12	7
Personas < 30 años	-	14,2 %
Personas 30-50 años	25,0 %	71,4 %
Personas > 50 años	74,9 %	14,2 %

Altas laborales* según región a 31 de diciembre	2016	2017
Total	12	7
Cataluña	0 %	0 %
Resto de España	100 %	100 %

\*Se contabilizan todas las altas laborales, incluidas las altas por temporalidad. No se trata solo de nuevas incorporaciones (las personas contratadas más de una vez están contadas como una persona).

Personal propio según tipo de contrato y sexo a 31 de diciembre	2016		2017	
	Personas con contrato indefinido (% sobre total)	Personas con contrato temporal (% sobre total)	Personas con contrato indefinido (% sobre total)	Personas con contrato temporal (% sobre total)
Plantilla	56 (96,5 %)	2 (3,4 %)	60 (96,7 %)	2 (3,2 %)
Mujeres	4 (6,8 %)	0 (0 %)	4 (6,4 %)	0 (0 %)
Hombres	52 (89,6 %)	2 (3,4 %)	56 (90,3 %)	2 (3,2 %)

Personal propio según tipo de jornada y sexo a 31 de diciembre	2016		2017	
	Personas a jornada completa (% sobre total)	Personas a jornada parcial (% sobre total)	Personas a jornada completa (% sobre total)	Personas a jornada parcial (% sobre total)
Plantilla	55 (94,8 %)	3 (5,1 %)	59 (95,1 %)	3 (4,8 %)
Mujeres	2 (3,4 %)	2 (3,4 %)	2 (3,2 %)	2 (3,2 %)
Hombres	53 (91,3 %)	1 (1,7 %)	57 (91,9 %)	1 (1,6 %)

Tasa de nuevas contrataciones* (%) por grupo de edad a 31 de diciembre	2016	2017
Personas < 30 años	-	-
Personas 30-50 años	7,0 %	11,4 %
Personas > 50 años	60,1 %	5,5 %

Tasa de nuevas contrataciones* (%) por región a 31 de diciembre	2016	2017
Cataluña	-	-
Resto de España	20,7 %	11,3 %

\*Calculado como número de altas laborales/número de personas según sexo.



Bajas laborales* según grupo de edad a 31 de diciembre	2016	2017
<b>Total</b>	0	1
<b>Personas &lt; 30 años</b>	-	100,0 %
<b>Personas 30-50 años</b>	-	0 %
<b>Personas &gt; 50 años</b>	-	0 %

Bajas laborales* según región a 31 de diciembre	2016	2017
<b>Total</b>	0	1
<b>Cataluña</b>	-	0 %
<b>Resto de España</b>	-	100 %

\*No se contabiliza la finalización de contratos temporales (sustituciones de verano). Solo están contadas las bajas por despido o bajas voluntarias.

Tasa de rotación* (%) por grupo de edad a 31 de diciembre	2016	2017
<b>Personas &lt; 30 años</b>	-	-
<b>Personas 30-50 años</b>	-	0 %
<b>Personas &gt; 50 años</b>	-	0 %

Tasa de rotación* (%) por región a 31 de diciembre	2016	2017
<b>Cataluña</b>	-	-
<b>Resto de España</b>	-	1,6 %

\*Calculado como número de bajas laborales/número de personas según sexo.

Media* de horas de formación por empleado según sexo	2016	2017
<b>Mujeres</b>	7,0	98,2
<b>Hombres</b>	7,9	20,5
<b>Plantilla total</b>	7,8	27,1

\*Media = Total de horas de formación/número de personas según sexo.

Media* de horas de formación por empleado según categoría laboral	2016	2017
<b>Dirección</b>	40,0	22,0
<b>Personal administrativo y técnico</b>	10,0	52,0
<b>Personal operario</b>	6,0	13,0

\*Media = Total de horas de formación/número de personas según sexo.

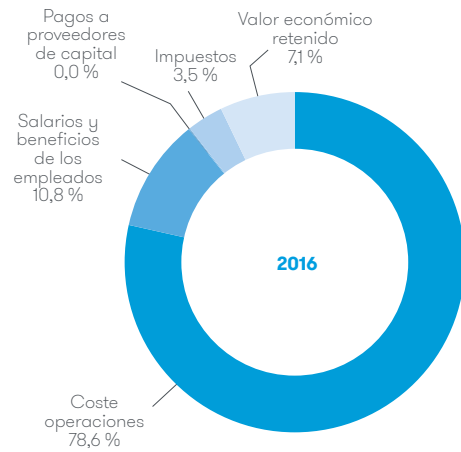
Personal en plantilla sujeto al sistema de evaluación del rendimiento, y composición por sexo a 31 de diciembre	2016	2017
<b>Plantilla</b>	58	62
<b>Mujeres</b>	6,8 %	6,4 %
<b>Hombres</b>	93,1 %	93,5 %

Composición del personal sujeto al sistema de evaluación del rendimiento por categoría laboral (%) a 31 de diciembre	2016	2017
<b>Dirección</b>	1,7 %	1,6 %
<b>Personal administrativo y técnico</b>	34,4 %	32,2 %
<b>Personal operario</b>	63,7 %	66,1 %
<b>Personas &gt; 50 años</b>	-	0

Indicadores de accidentalidad laboral	2016			2017		
	Indicadores de incidencia	Indicadores de frecuencia	Indicadores de gravedad	Indicadores de incidencia	Indicadores de frecuencia	Indicadores de gravedad
	3,57	20,55	0,22	11,48	66,03	1,62

### Indicadores económicos

Valor económico distribuido y retenido 2016



Valor económico distribuido y retenido 2017

