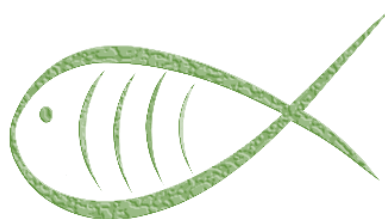




Memoria de Sostenibilidad

2020

SERNUTEC, SERVICIOS Y NUEVAS TECNOLOGÍAS S.L.



sernutec

GRI 5 - 2020

Índice de contenidos GRI

A. Declaración (Contenido 102-14)	6
B. ¿Quiénes somos? (GRI 102: Contenidos generales)	9
1. Perfil de la organización	9
Contenido 102-1 Nombre de la organización	9
Contenido 102-2 Actividades, marcas, productos y servicios.....	9
Contenido 102-3 Ubicación de la sede.....	9
Contenido 102-4 Ubicación de las operaciones.....	9
Contenido 102-5 Propiedad y forma jurídica.....	10
Contenido 102-6 Mercados servidos	10
Contenido 102-7 Tamaño de la organización	10
Contenido 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	11
Contenido 102-9 Cadena de suministro.....	12
Contenido 102-10 Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro.....	13
Contenido 102-10 Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro.....	13
Contenido 102-11 Principio o enfoque de precaución	14
Contenido 102-12 Iniciativas externas.....	14
Contenido 102-13 Afiliación a asociaciones.....	14
2. Estrategia	16
Contenido 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades.....	16
3. Ética e integridad	18
Contenido 102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta	18
Contenido 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas.....	19
4. Gobernanza.....	21
Contenido 102-18 Estructura de gobernanza	21
Contenido 102-19 Delegación de autoridad	21
Contenido 102-20 Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales.....	22
Contenido 102-21 Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales.....	22
Contenido 102-22 Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités ..	24

Contenido 102-23 Presidente del máximo órgano de gobierno	25
Contenido 102-27 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno.....	25
Contenido 102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	26
5. Participación de los grupos de interés.....	27
Contenido 102-40 Lista de grupos de interés	27
Contenido 102-41 Acuerdos de negociación colectiva	27
Contenido 102-42 Identificación y selección de grupos de interés.....	28
Contenido 102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés	29
Contenido 102-44 Temas y preocupaciones clave mencionados.....	30
6. Prácticas para la elaboración de informes.....	31
Contenido 102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados...	31
Contenido 102-46 Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema	31
Contenido 102-47 Lista de temas materiales	32
Contenido 102-48 Reexpresión de la información	36
Contenido 102-49 Cambios en la elaboración de informes.....	36
Contenido 102-50 Periodo objeto del informe	36
Contenido 102-51 Fecha del último informe	36
Contenido 102-52 Ciclo de elaboración de informes.....	37
Contenido 102-53 Punto de contacto- para preguntas sobre el informe	37
Contenido 102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI	37
Contenido 102-55 Índice de contenidos GRI	37
C. GRI 200 Económico	37
1. GRI 201: Enfoque de gestión.	37
Contenido 201-1 Valor económico directo generado y distribuido	37
Contenido 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático.....	38
Contenido 201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	38
Contenido 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	38
2. GRI 202: Presencia en el mercado.....	39
Contenido 202-1 Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	39

Contenido 202-2 Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	39
3. GRI 203: Impactos económicos indirectos	40
Contenido 203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	40
Contenido 203-2 Impactos económicos indirectos significativos.....	40
4. GRI 204: Prácticas de adquisición.....	40
Contenido 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales.....	40
5. GRI 207: FISCALIDAD	41
Contenido 207-1 Enfoque fiscal	41
D. GRI 300 Ambiental	42
1. GRI 307 Cumplimiento ambiental	42
Contenido 307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental.....	42
2. GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores	42
Contenido 308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	42
Contenido 308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas.....	43
E. GRI 400: Social.....	44
1. GRI 401: Empleo	44
Contenido 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal... 44	
Contenido 401-3 Permiso parental	45
2. GRI 402: Relaciones trabajador-empresa.....	46
Contenido 402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	46
3. GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo.....	47
Contenido 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	47
Contenido 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	47
Contenido 403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	48
Contenido 403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales.....	48
4. GRI 404: Formación y enseñanza	49
Contenido 404-1 Media de horas de formación al año por empleado	49
Contenido 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	49

5.	GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades.....	51
	Contenido 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados.....	51
	Contenido 405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	53
6.	GRI 406: NO DISCRIMINACIÓN	54
	Contenido 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas ...	54
7.	GRI 413: COMUNIDADES LOCALES	55
	Contenido 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	55
8.	GRI 417: MARKETING Y ETIQUETADO	55
	Contenido 417-3 Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	55
9.	GRI 418: PRIVACIDAD DEL CLIENTE	56
	Contenido 418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	56
10.	GRI 419: CUMPLIMIENTO SOCIOECONÓMICO	56
	Contenido 419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	56

A. Declaración (Contenido 102-14)

El Director Gerente y Administrador de la empresa Francisco Javier Barbé Marchán como responsable principal de las decisiones de la organización hace la siguiente declaración, sobre la importancia de la sostenibilidad para la organización y la estrategia de esta con miras a abordarla:

En línea con las aportaciones de Porter y Kramer (2011), también asumida por la Comisión Europea en 2011, para nosotros la Responsabilidad Social Corporativa, implica una nueva forma de concebir y gestionar la empresa, donde el objetivo principal es la creación de valor compartido para todas las partes interesadas, en un marco de sostenibilidad económica, social y medioambiental.

En este contexto, también intentamos practicar y seguir, lo que Carroll en 1983 definió como “gestión ética de la empresa”, entendiendo a la empresa como una entidad económica, que afecta a muchas personas en términos de bienestar y riesgos.

Propietarios, personal, proveedores, clientes, competidores, sociedad en general, medioambiente y en definitiva todas las personas que afectan o son afectadas por la empresa, forman parte indisoluble de ella, compartiendo el camino y los resultados.

Utilizando el lenguaje popular podemos decir que “vivimos y navegamos en el mismo barco”, lo que significa que todos estamos vinculados a través de lazos que exceden de lo meramente contractual.

Todas estas personas o grupos de interés (stakeholders), polarizan en mayor o menor medida su actividad y su toma de decisiones a las demandas y necesidades de la empresa, derivándose de ello un importante coste de oportunidad, tanto a nivel profesional, como a nivel personal. Este coste de oportunidad lleva implícita la asunción de determinados riesgos que determinarán en mayor o menor grado, futuros niveles de bienestar.

De alguna forma todo está conectado: Los propietarios arriesgan su patrimonio a través de la inversión en la empresa; Las empresas para desarrollar sus actividades requieren de la dotación de capital técnico y humano; Ese capital técnico y humano, se ha formado en parte gracias a los recursos de la sociedad ha puesto a disposición (escuelas,

universidades, centros de investigación, Etc.); A su vez, este capital técnico y humano, se enriquece de la especialización que le ofrece la empresa, poniendo a disposición los medios necesarios para desarrollar la actividad...; El personal polariza su vida y sus decisiones en función de los requerimientos derivados del funcionamiento de la empresa; Los proveedores se especializan y toman decisiones de inversión en función de los pedidos de sus clientes: Los clientes apuestan por la empresa trasladando a otras personas los productos y servicios adquiridos, poniendo en juego su prestigio profesional; Las empresas revierten a la sociedad parte de los recibidos de ésta, a través de los impuestos y otras acciones; Etc.

Todo este proceso, se desarrolla en un marco que debe perdurar a largo plazo para beneficio de todos los implicados, sin perder de vista a las generaciones futuras, a las cuales deberíamos legarles cuanto menos, las mismas condiciones que nosotros hemos encontrado. La sostenibilidad en sus tres dimensiones (económica, social y medioambiental), debe ser un objetivo general para todas las organizaciones y personas.

De este modo, desde el comienzo de un viaje, que no es otro que el de la sostenibilidad real –en el que Sernutec S.L nos iniciamos en 2018 de manera decidida- hemos ido observando cómo se sumaban a él entidades de todo tipo, al tiempo que múltiples poderes públicos han subrayado el apoyo y necesidad de esta nueva concepción de empresa integrada en el conjunto social. Es por todo ello que, junto con la memoria de 2018, una suerte de primer paso que funda el viaje, en el presente documento reflejamos dos años de reflexión, trabajo y aprendizaje que constituyen los siguientes pasos para caminar hacia la desaparición de la frontera entre los intereses de la comunidad y la empresa. Para nosotros, esta memoria de sostenibilidad describe la situación de la empresa --entablando un análisis comparativo con su punto de partida, en 2018-- y referencia, para ir mejorando en la medida de nuestras posibilidades en sucesivos ejercicios.

Al tiempo, hemos de entender que memoria tiene un alcance limitado, adecuado con las características objetivas de Sernutec, una micropyme, dedicada a la creación de software y soluciones informáticas, y circunscrito a la situación socioeconómica del

periodo 2019-2020 donde al tiempo que han emergido notables muestras de apoyo institucional a este enfoque empresarial integrador con el tejido social, han aparecido nuevos retos para la sociedad como el Covid-19, que podríamos adjudicar sin demasiados problemas a un capitalismo global que vive aislado en sus propios intereses, cimentando el muro mental que los separa de la creación de valor comunitario. Es hora, pues, de dar el segundo paso que funda el camino, después de un primer paso -en el cual se han establecido las bases para establecer el contexto de actuación y por consiguiente los aspectos materiales de la empresa, es decir, cómo a criterio de la dirección la empresa es afectada y afecta a la sociedad-.

B. ¿Quiénes somos? (GRI 102: Contenidos generales)

1. Perfil de la organización

Contenido 102-1 Nombre de la organización

Sernutec S.L, Servicios y Nuevas Tecnologías

Contenido 102-2 Actividades, marcas, productos y servicios

Las marcas más importantes de la empresa, están relacionadas con los servicios SaaS comercializados:

PortalEmp[®]:

Intrafic[®]

Gescomercio[®]

OmicWeb[®]

Mercanova[®]

Los servicios ofrecidos son:

- Desarrollo de software
- Mantenimiento
- Alojamiento
- Soporte técnico
- Formación

Contenido 102-3 Ubicación de la sede

La empresa se encuentra en Moncada (Valencia), España.

Contenido 102-4 Ubicación de las operaciones

La empresa hasta el momento solo opera en España, especialmente en la Comunidad Valenciana.

Contenido 102-5 Propiedad y forma jurídica

Es una Sociedad Limitada, participada por dos personas físicas.

Contenido 102-6 Mercados servidos

El cliente objetivo de la sociedad es la Administración Pública, especialmente la Administración Local (ayuntamientos).

El sector es el del software de gestión comercializado como servicio SaaS (software como un servicio o software en la nube).

El ámbito geográfico de la empresa es el Estado Español, donde actualmente tiene presencia en todas las Comunidades Autónomas.

Contenido 102-7 Tamaño de la organización

Sernutec, Servicios y Nuevas Tecnologías, es una empresa del sector de la informática, dedicada al desarrollo de soluciones informáticas en la “nube”, que la propia empresa comercializa entre sus usuarios finales. Estos usuarios o clientes finales son fundamentalmente Administraciones públicas de toda España, fundamentalmente ayuntamientos, diputaciones y gobiernos autonómicos.

La empresa emplea directamente a 10 personas. Durante el último ejercicio 2020, la cifra de negocios de la empresa ha sido de 521.891.

El activo total de la empresa ascendió a 767.958,14 euros, con unas reservas de 265.118,23, lo que supone un ratio de reservas sobre activos de 34,52%.

En relación con el balance de situación de la empresa, el patrimonio neto de la empresa asciende a 329.428,03 euros, con un pasivo de 449.624,94 euros.

Contenido 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores

NUMERO DE EMPLEADOS POR CONTRATO LABORAL Y SEXO

<i>Número de empleados</i>	<i>Contrato laboral</i>	<i>Sexo</i>
0	Contrato temporal	
2	Indefinido	M
6	Indefinido	H
1	Autónomos	M
1	Autónomos	H

Tabla 1. Número de empleados por contrato laboral y sexo

NUMERO DE EMPLEADOS FIJOS POR TIPO DE CONTRATO, SEXO Y JORNADA

<i>Número de empleados</i>	<i>Tipo de contrato</i>	TIPO DE JORNADA	<i>Sexo</i>
2	Indefinido	COMPLETA	M
6	Indefinido	COMPLETA	H
1	Autónomo	COMPLETA	M
1	Autónomo	COMPLETA	H

Tabla 2. Número de empleados fijos por contrato laboral, sexo y jornada.

TAMAÑO DE LA PLANTILLA POR REGIÓN

<i>Número de empleados</i>	<i>Región</i>
10	COMUNIDAD VALENCIANA

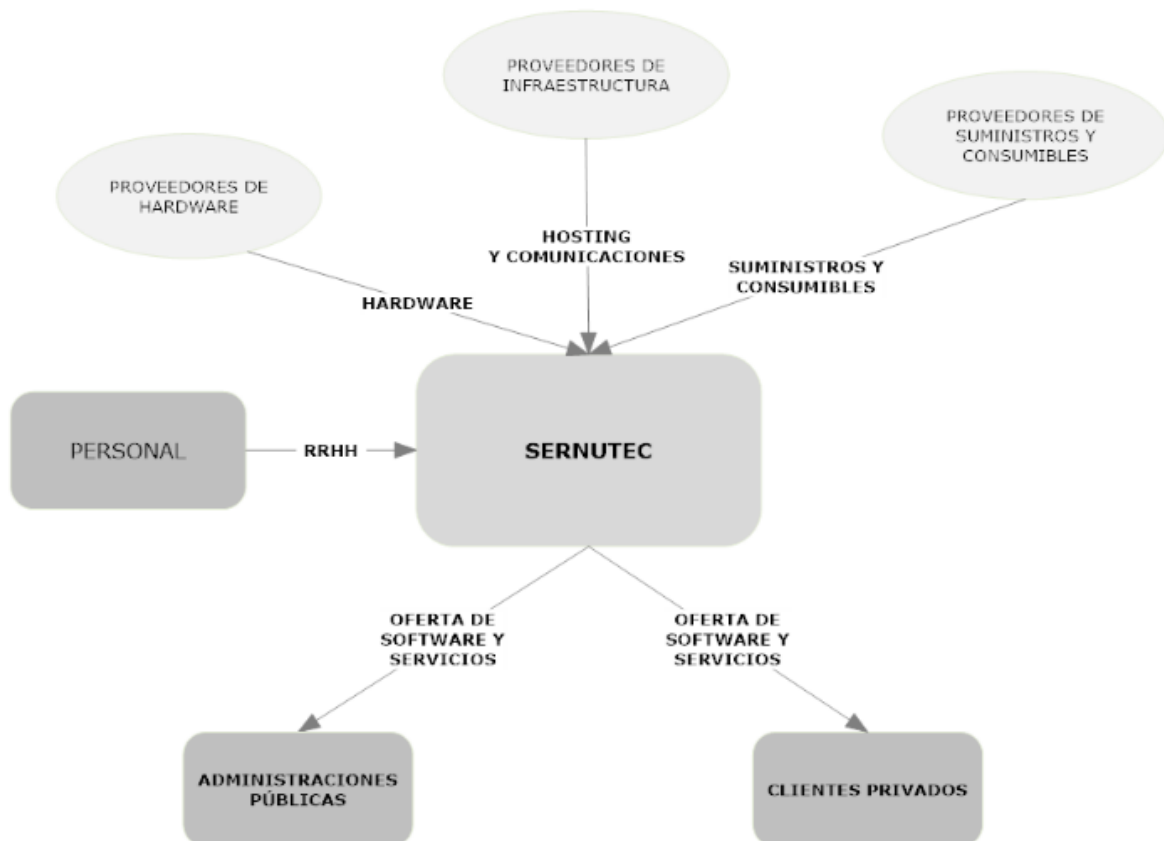
Tabla 3. Empleados por región.

VARIACIONES DE LA PLANTILLA

La mayor parte de los trabajos requeridos por la organización los desarrollan personal interno con contrato en vigor. Se subcontratan una pequeña parte de los trabajos relacionados con el diseño gráfico y la gestión de infraestructuras Internet. Toda la información económica relativa a la percepción salarial de empleados se recopila a través del documento “resumen de costes salariales” confeccionado por la asesoría jurídica de la empresa.

Contenido 102-9 Cadena de suministro

CADENA DE SUMINISTRO SERNUTEC



Contenido 102-10 Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro

Sernutec, para desarrollar su actividad consistente principalmente en la oferta de software y servicios, se debe nutrir de los servicios y suministros de tres tipos de proveedores:

- Proveedores de hardware: Necesario para desarrollar su actividad de programación y servicios y residualmente para comercialización.
- Proveedores de infraestructura: Necesarias para ofrecer servicios de hosting para sus productos SaaS.
- Proveedores de suministros y consumibles: Necesarios para hacer funcionar el equipamiento y facilitar el funcionamiento de la oficina.

Con la dotación de estos elementos y el personal contratado, Sernutec produce el software y los servicios que ofrece a sus clientes de la Administración Pública fundamentalmente y a clientes privados residualmente.

De este modo en Sernutec no hemos experimentado cambios significativos en ninguno de nuestros proveedores, salvo en el ámbito de seguridad informática, mediante consultores.

Contenido 102-10 Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro.

Durante el ejercicio 2018, en el ámbito de las infraestructuras, se apostó por ir hacia un alojamiento en la nube utilizando proveedores que ofrecieran las mayores garantías de continuidad del servicio e ir suprimiendo las infraestructuras de hardware existentes previamente.

En 2020 este proceso se ha consolidado y todas las infraestructuras están alojadas en el proveedor Microsoft Azure.

En el ámbito de la comercialización, se está realizando una expansión a nivel nacional que, aunque avanza lentamente, se ha ido consolidando en un crecimiento de la facturación, del 14,76 % desde 2018.

Por último, dadas las circunstancias especialmente particulares que han atravesado nuestro tiempo a nivel global, debido a la pandemia del COvid-19, hemos reforzado (hasta el punto de ser la piedra angular de nuestro funcionamiento y coordinación) la utilización de plataformas de gestión y comunicación on-line. Tecnologías como Teams, Zoom, Hubspot o sharepoint han sido incorporadas (posiblemente a permanencia) a nuestro día a día, hasta el punto en que nos hace replantearnos la necesidad de un lugar físico de trabajo.

Contenido 102-11 Principio o enfoque de precaución

El principio de precaución se aborda a través de la identificación de los efectos potencialmente negativos relacionados con cada uno de los grupos de interés. De esta forma se definen expectativas, temas/aspectos materiales, asuntos, indicadores y metas, que permiten hacer un seguimiento efectivo sobre la evolución de estos.

Contenido 102-12 Iniciativas externas

La empresa suscribe, entre otros, los siguientes principios:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU
- Los principios del Pacto Mundial en relación con Derechos Humanos, Normas Laborales y Medio Ambiente.
- Líneas directrices de la OCDE para las empresas multinacionales
- Los cinco principios que rigen la RSC del Observatorio de ESC español
- Directrices para PYMES publicadas por Instituto Argentino de RSE junto con el Instituto Ethos de Brasil

Contenido 102-13 Afiliación a asociaciones

Es miembro de la asociación ASOTICOM, asociación para el desarrollo de las tecnologías de la información en el comercio.

Ambas organizaciones están alineadas con los objetivos y estrategias de la empresa.

A título personal, pero también relacionado con el funcionamiento de la empresa, el gerente es miembro del Colegio de Economistas de Valencia.

Por desgracia no hemos sido de tender nuevos puentes con nuevas asociaciones en el periodo 2019-2020, debido a la especial situación de incertidumbre derivada de la Covid-19. Es reseñable, por ser un ejemplo ilustrativo, el interés de colaborar con una ONG, Setem en este caso, cuya actividad se vio afectada por el cambio de líneas de financiación y colaboración, y cesó en cierre.

2. Estrategia

Contenido 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades

RIESGOS

- **Cambios políticos:** Los cambios políticos son un factor importante en la actividad de la empresa, puesto que generan un cierto nivel de incertidumbre en la continuidad de los servicios contratados en modalidad SaaS. Durante el ejercicio 2019, se celebraron elecciones municipales, autonómicas y nacionales, lo que generó inicialmente cierto nivel de incertidumbre puesto que la contratación de herramientas SaaS por parte de las AAPP, siempre contienen un cierto componente de decisión político. No obstante, los cambios lejos de suponer un hándicap, han supuesto la consolidación de los servicios existentes, debido a que los clientes valoran muy positivamente los resultados obtenidos derivados del uso de las herramientas y toman en consideración también los costes de oportunidad derivados de la no renovación de los servicios.
- **La grave crisis sanitaria del coronavirus** en principio fue una amenaza para la empresa porque pudo provocar un cambio en las políticas económicas seguidas hasta el momento y ello podría haber afectado a los mercados, a la situación de España en general y a las compras realizadas por las AAPP en particular. Lejos de consolidarse como amenaza, ha supuesto para la empresa múltiples oportunidades derivadas tanto de la necesidad de nuevos servicios para las AAPP como para la reorganización de la empresa y la utilización de nuevos métodos y herramientas de trabajo, en el desarrollo del teletrabajo.
- **Recrudescimiento de la crisis:** Una vez superados los efectos devastadores de la última crisis mundial de 2009, a fecha de hoy nos empiezan a llegar comentarios de analistas económicos mundiales, avivados por la crisis del coronavirus, una pérdida de muchas vidas, empresas y empleos que alertan sobre la desaceleración de la economía mundial y posibilidad de nuevos episodios de crisis. Lo positivo para la empresa es que este tipo de grandes olas negativas producidas en la economía mundial suelen llegar con efectos bastante debilitados hasta las contrataciones realizadas por las A.A.P.P.

OPORTUNIDADES

- **Cambios políticos:** Los cambios políticos también se pueden considerar en su aspecto positivo como una oportunidad. La entrada de nuevos cargos públicos con nuevas ideas y ganas de llevar a cabo proyectos en sus respectivos entornos supone una oportunidad que la empresa debe intentar aprovechar. La encarnación de esto es como desde hace algún tiempo se lleva incentivando, de un modo convencido y mediante causa de ley, desde las instituciones públicas el camino de la responsabilidad social corporativa.
- **Mayor aceptación de servicios SaaS por parte de la Administración:** La evolución en la adopción de soluciones “cloud” por parte de la Administración Pública, ha evolucionado de manera muy favorable. Esto ha provocado un incremento en las contrataciones de todo tipo de soluciones, entre ellas las departamentales que son el objeto central de la actividad de la empresa.
- **Cambios legislativos beneficiosos:** En este sentido mencionar los cada vez mayores condicionantes establecidos por las A.A.P.P. para sus proveedores, relacionados con los registros oficiales como ROLECE, la seguridad informática (E.N.S.), Etc. que, aunque inicialmente supongan un replanteamiento de importantes aspectos de la empresa, al final se convierten en una oportunidad de mejora. En este sentido, la empresa durante 2020 ha iniciado su certificación en el nivel medio del E.N.S.

3. Ética e integridad

Contenido 102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta

Del mismo modo que alegamos en la declaración (contenido 102-14) –con la que se alumbra el trayecto de la presente memoria-- la dirección de la empresa ha ido buscando y poniendo en práctica nuevas formas de relación y gestión con todas las personas y entidades que en el día a día se relacionan con la empresa (grupos de interés), asumiendo su responsabilidad y compromiso en relación con los principales asuntos de interés común.

La dirección de la empresa encontró el concepto de RSC y la idea de sostenibilidad como buen reflejo de las prácticas que se había iniciado de manera informal. A partir de ese momento la empresa asumió una decidida apuesta en varias dimensiones.

La Dirección lleva desde 2018 perfeccionando una metodología que va a permitir controlar mucho mejor los procesos de negocio para gestionarlos y controlarlos en el marco de la RSC y sostenibilidad. Así pues, de una primera fase primera fase que culminó con la obtención de la primera edición de la Guía de Sostenibilidad en el marco del GRI, andamos un camino hacia el perfeccionamiento continuo de una metodología para creación de valor compartido con todas las partes interesadas, en un marco de sostenibilidad económica, social y medioambiental.

Todo este proceso, se desarrolla en un marco que debe perdurar a largo plazo para beneficio de todos los implicados, sin perder de vista a las generaciones futuras, a las cuales deberíamos legarles cuanto menos, las mismas condiciones que nosotros hemos encontrado. La sostenibilidad en sus tres dimensiones (económica, social y medioambiental), debe ser un objetivo general para todas las organizaciones y personas.

En relación con el Medio Ambiente, además de abordar cuestiones básicas relacionadas con el reciclado y el consumo responsable, vamos a explorar otras posibilidades en cuanto a la eficiencia energética de componentes electrónicos que normalmente utilizamos y en algunos casos suministramos a clientes y colaboradores.

Como marco de referencia, se han tomado las directrices para PYMES publicadas por Instituto Argentino de RSE junto con el Instituto Ethos de Brasil y las directrices del GRI.

Es importante mencionar que como muestra de nuestro decidido camino hacia la RSC y sostenibilidad, hemos iniciado un proceso de inversión para el desarrollo de una herramienta de software que va a facilitar la gestión de la relación con los grupos de interés, el seguimiento de las metas establecidas y la mejora continua del sistema. Esta herramienta también va a incorporar un módulo de gestión de la comunicación con todos los grupos de interés. Todo ello va a posibilitar avanzar en la mayoría de los ejes enunciados anteriormente y en especial los relacionados con la transparencia y la relación con los grupos de interés.

Al tiempo, hemos de advertir que el camino de la sostenibilidad lo entendemos como un proceso vivo, abierto y, por tanto, desde la última memoria en 2018, hemos incorporado nuevos objetivos para hacer frente los retos y desafíos ante los que se enfrenta nuestra sociedad actual, con ello, hemos incorporado mecanismos para vertebrar estos nuevos principios. Ejemplo de esto es que, si bien es cierto que la clara convicción en la igualdad de género es un rasgo inmanente de Sernutec, no ha sido hasta 2019 cuando hemos deslizado su orden al de prioritario, dibujando un horizonte de mejora, trabajando para alcanzarlo mediante un Plan de Igualdad y acompañándola de memorias que reportan nuestros esfuerzos y acreditan nuestra convicción.

Contenido 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas

En el marco de política de sostenibilidad de empresa, y acompañada por la consiguiente obligatoriedad puntual que en alguno de estos ámbitos implica la legislación, Sernutec se ha servido de distintos servicios de asesoría, que han hecho las veces de guía en el camino a la adecuación de nuestra actividad a nuestros propósitos.

En primer lugar, en lo tocante con el corazón y motor de Sernutec, su personal propio, y las inquietudes entorno a su seguridad, dignidad y necesidades, hemos sido asesorados en materia de riesgos laborales de manera activa y en igualdad, mediante el uso materiales. Por un lado, las funciones en el campo de Prevención de Riesgos Laborales se hacen de acuerdo con las directrices que nos marca una empresa asesora, Cualtis, aunque las funciones de información, formación y registro (mediante un sistema documental) sean propias.

Por otro lado, se desarrollan las labores en materia de igualdad en consonancia con los materiales que el instituto de igualdad de España, con lo que elaboramos un Plan de Igualdad y la consiguiente memoria de igualdad. De igual modo, la presente memoria, realizada en el marco de nuestra visión de la RSC, está guiada -además de todos los principios, y declaraciones ya apeladas en el documento- por las guías de GRI a disposición pública, apuntaladas por nuestro sistema documental.

En segundo lugar, en cuanto al cumplimiento de la legislación en materia de protección de datos, al igual que ocurre con el modelo de la prevención de riesgos laborales, tenemos un modelo de asesoría por parte de una empresa, Ático 34, que nos presta servicios de sistematización y generación de documentación (plantillas), lo que complementamos con un sistema documental de registros. Ejemplo de esto es un documento sobre cesión de tus imágenes en el entorno laboral por la instalación de cámaras de seguridad, la elaboración del documento es de Ático34, mientras que el sistema documental, la información a los trabajadores y la coordinación de firma es de Sernutec.

En tercer lugar, en un área que consideramos la más técnica de cuantas exponemos en el presente apartado, y en consonancia con la normativa que se nos exige para la creación de aplicativos y servicios para el Sector Público, la de la seguridad informática. Así pues, con el objetivo de certificarnos en el nivel medio del Esquema Nacional de Seguridad hemos incorporado a los sistemas de registro documental de los requisitos, que ya implementamos para la obtención del nivel básico, la asesoría de una empresa especializada en este ámbito; Ingertec.

De este modo, mediante la metodología constituida con sistema documental propio, con plantillas y registros, acompañado de la asesoría de las diferentes empresas y organizaciones, cubrimos de un modo riguroso,

4. Gobernanza

Contenido 102-18 Estructura de gobernanza

La junta directiva, en nuestro caso representada como el Consejo de Administración, es el responsable de la estrategia empresarial y la gestión de Sernutec. Así pues, el Consejo de administración de Sernutec S.L está formada por dos personas. Así pues es Javier Barbé el que ejerce las veces y funciones de CEO, por lo que tiene una doble implicación en la gestión de la empresa.

No obstante, a nivel operativo, las decisiones principales relacionadas con las dimensiones económicas, sociales y medioambientales se plantean en el Comité de Dirección compuesto por el Gerente, el Director Comercial y el Director de Técnico.

Por otro lado, en cuanto a los comités responsables de toma de decisiones sobre temas económicos, ambientales y sociales, Sernutec se vale de un órgano consultivo con el CEO y el responsable de Igualdad y RSC, por el cual se deciden las medidas y siguientes pasos a tomar para seguir avanzando en dichos campos. Por ejemplo, la puesta en marcha de un Plan de Igualdad, con la consecuente creación de órganos de consulta y atención a la misma (Técnica/o de igualdad, formación, protocolos anticoso...), deviene del desarrollo del trabajo en dicho comité.

Contenido 102-19 Delegación de autoridad

El consejo de administración delega la autoridad en los encargados de cada departamento, por razones técnicas evidentes. En lo tocante con las decisiones económicas de la empresa la autoridad reside todo el tiempo en el consejo de administración, sin embargo, al tener un departamento de Igualdad y RSC, se abre un espacio de posibilidad a la codecisión al respecto de los temas económicos, ambientales y sociales. De este modo se hace las veces de cadena de transmisión de decisiones productivas continuas, tomadas en los espacios de las reuniones, y que atienden a temas técnicos más específicos.

Contenido 102-20 Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales

De igual modo, que ocurre con las delegaciones de autoridad, a en cuanto a responsabilidad cada encargado de sección (Técnica, humana, marketing, administrativa) es sobre la que recae la responsabilidad a nivel ejecutivo. Por lo que tendría que responder ante el director general.

Contenido 102-21 Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales

En tanto que diversos, por su personificación e importancia para nuestra labor, como por sus diversos intereses, los procesos de consulta y escucha de los grupos de interés identificados en el transcurso de esta memoria, son diversos, de modo que no hay un protocolo estándar de interacción con ellos. Así pues, exponemos a continuación una pequeña nota señalando las particulares formas de consulta.



Contenido 102-22 Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités

El máximo órgano de gobierno es la Junta general de socios, que participan la sociedad a partes iguales, que ejerce las funciones ejecutivas del consejo de administración. El administrador de la sociedad Sernutec S.L es único. Respecto a los comités creados, su constitución y funcionalidad responden a áreas de especial fiscalización por parte de la empresa.

En primer lugar, el consejo de producción, constituida por todos los empleados y el administrador, desde donde se orienta y gestiona la dirección productiva de la empresa, aportando una mirada multidimensional, aunque la última palabra sea del administrador.

En segundo lugar, el comité de seguridad responde a las exigencias y necesidades derivadas de ser una empresa certificada en el nivel básico del Esquema Nacional de Seguridad, y en vías de certificación del nivel medio del mismo, que esperamos obtener antes de Julio del 2021. En este pues se toman las decisiones derivadas del ejercicio de gestión de las vulnerabilidades y ataques maliciosos en cuanto a la seguridad informática. Este está constituido por el administrador, el jefe de seguridad y los encargados de tratamiento y producción. Por último, comentar que, de un modo auxiliar, también participa el técnico de igualdad y RSC, por las implicaciones que tienen esta clase de cuestiones en las acciones de responsabilidad social corporativa, y por ser el encargado de la gestión del sistema documental interno.

En tercer lugar, el comité de RSC responde a la necesidad de articular una síntesis entre las expectativas y aspiraciones que ve el administrador de la empresa, y las posibilidades y necesidades materiales que el técnico de RSC observa para poder vertebrar las actividades de sostenibilidad y reportar las misma en la presente memoria.

En cuarto lugar, la comisión de igualdad está constituido por el administrador de la empresa, el técnico de Igualdad, y aquellos trabajadores elegidos para participar en el Comité de igualdad. La composición de la comisión tiene que ser paritaria. La compondrán representantes de la parte empresarial y representantes de trabajadoras,

trabajadorxs y trabajadores, más la persona responsable del departamento de Responsabilidad Social Corporativa.

Contenido 102-23 Presidente del máximo órgano de gobierno

Al no existir tal figura reportamos que el administrador de la empresa es elegido por la Junta general de socios que participan la empresa.

Contenido 102-27 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno

Desde el descubrimiento y la formación en RSC, la dirección de la empresa se ha formado en esta área, y se ha encargado de ir transmitiendo, mediante diferentes canales (reuniones semanales, circulares, difusión interna de la memoria, concienciación en áreas específicas, etc.) de la importancia y las herramientas para la gestión de la empresa de acuerdo con los principios de Sostenibilidad que garantizan una gestión Responsable.

Del mismo modo, se han hecho notables esfuerzos en la obtención y transmisión de conocimientos y esfuerzos en virtud del principio de igualdad de género y respeto a las diferentes identidades de género. De modo que, paralelamente con la elaboración e implantación de un plan de igualdad, y respondiendo a las directrices que la ley marca a este tipo de Plan, se ha implicado a todo el personal de Sernutec en dichos esfuerzos. Ejemplos de ello podrían ser, desde la formación informal en la materia de igualdad a la dirección (administrador) de Sernutec, como la composición de órganos decisivos con participación paritaria, véase el comité de igualdad, y constituida tanto por cargos directivos como personal propio.

Al tiempo, también hemos formado a nuestro personal en el área de seguridad, esfuerzos ligados íntimamente con nuestros esfuerzos por la consecución de una certificación de implantación de un sistema de seguridad informáticas nivel medio en el Esquema Nacional de Seguridad. De este modo se ha formado a los empleados tanto en los procedimientos de seguridad tanto en su vertiente productiva más prácticas, como en el procedimiento de registro y documentación de nuestras actividades en lo tocante a seguridad.

Contenido 102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales

El máximo órgano de gobierno es el encargado de la identificación y gestión de temas económicos, ambientales y sociales y sus impactos, por lo que tiene la última palabra. No obstante, tales decisiones no se toman de modo unilateral, sino que CEO o gerente se nutre de las aportaciones de los técnicos y encargados de los diferentes departamentos, especialmente con el técnico de RSC e Igualdad (en los temas sociales, de igualdad y ambientales), para la identificación y gestión de las medidas en materia económico, ambiental y social.

Al tiempo Sernutec S.L, haciendo valer las funciones de su gerente y técnico de RSC e igualdad, toman el pulso a los grupos de interés atendiendo sus necesidades y las implicaciones (en términos de riesgos y oportunidades) de nuestra actividad.

5. Participación de los grupos de interés

Contenido 102-40 Lista de grupos de interés

DIMENSIÓN	ECONÓMICA-FUNCIONAL
GRUPO DE INTERÉS	PROPIETARIOS
GRUPO DE INTERÉS	PERSONAL PROPIO
GRUPO DE INTERÉS	CLIENTES
GRUPO DE INTERÉS	PROVEEDORES
GRUPO DE INTERÉS	BANCOS Y FINANCIACIÓN AJENA
GRUPO DE INTERÉS	COMUN. SOFT LIBRE
GRUPO DE INTERÉS	EMPRESAS COLABORADORAS
GRUPO DE INTERÉS	ASOCIACIONES EMPRESARIALES

Tabla 4. Grupo de interés identificados en la dimensión económica-funcional.

DIMENSIÓN	SOCIAL
GRUPO DE INTERÉS	MEDIOS DE COMUNICACIÓN
GRUPO DE INTERÉS	REDES SOCIALES
GRUPO DE INTERÉS	REGULADOR
GRUPO DE INTERÉS	COMUNIDAD LOCAL
GRUPO DE INTERÉS	TERCER SECTOR

Tabla 5. Grupo de interés identificados en la dimensión social.

DIMENSIÓN	MEDIOAMBIENTAL
GRUPO DE INTERÉS	GESTORES DE RESIDUOS
GRUPO DE INTERÉS	TERCER SECTOR

Tabla 6. Grupo de interés identificados en la dimensión medioambiental.

Contenido 102-41 Acuerdos de negociación colectiva

Sernutec es una micro Pyme que cuenta con menos de diez trabajadores. Es por ello por lo que el modelo de negociación colectiva al uso no se ha implementado. Sin embargo, si que implementamos todas una seria de mecanismos participativos que no solo alcanzan, sino que, a nuestro modo de ver, superan a los de la negociación colectiva más frecuentes.

Estos mecanismos van desde un nivel básico y primordial como el ya declarado cumplimiento de la legislación nacional y europea en materia laboral, y todo lo que esta desarrolla: permisos de maternidad/paternidad, salarios mínimos, jornadas laborales, etc. En consonancia con esto, y con las metodologías “participativas” de dirección, Sernutec no se limita al cumplimiento básico de la legalidad laboral, sino que al estar en comunicación continua los derechos laborales cobran una dimensión superior. Algunos claros ejemplos de esto son el horario laboral, que es flexible y negociado entre ambas partes, garantizando mediante instrumentos biométricos de fichar el registro de las horas trabajadas, lo que supone un gran refuerzo a los derechos de conciliación familiar.

Al tiempo, implementamos procesos participativos en el seno de la empresa -mediante la herramienta que supone las reuniones de coordinación o la “negociación de condiciones”- con los que obtenemos grandes avances para el personal propio, que ve como sus demandas e inquietudes son cubiertas, al tiempo que, al implicarlo en las decisiones productivas la empresa es capaz de afrontar incidencias, retos, problemáticas y oportunidades de un modo más eficiente y orgánico.

Contenido 102-42 Identificación y selección de grupos de interés

Para la correcta identificación de los grupos de interés, se creó el grupo de trabajo seleccionando a las personas de la empresa que, normalmente se hayan más en contacto con los grupos de interés (nivel operacional) o que tienen una visión más estratégica de éstos (nivel de dirección). También se buscó una representación del grupo clientes y se contó con la visión del grupo “propietarios” en la persona del gerente y uno de los propietarios de la empresa.

La identificación se ha llevado a cabo desde la reflexión realizada por un grupo de trabajo constituido al efecto, sobre cómo la organización puede afectar o puede verse afectada por el grupo de interés. De esta forma se ha intentado contextualizar de manera realista la materialidad de la empresa y los actores intervinientes. El grupo de trabajo fue constituido por:

PERSONAS	CENTRO U ORGANIZACIÓN EN EL CUAL DESARROLLA SU ACTIVIDAD	CARGO O FUNCIÓN DESARROLLADA
<i>Fco. Javier Domínguez Palacios</i>	Sede empresa en Moncada (Valencia)	Coordinador de proyectos y responsable de atención al cliente y representante del grupo de interés “personal propio”
<i>Sara Barbé Garay</i>	Sede empresa en Moncada (Valencia)	Responsable de marketing – Community manager y experta en el grupo de interés “redes sociales”
<i>Jose M^a Martínez Santamaría</i>	Ayuntamiento de Paterna	Representante del grupo de interés “clientes”
<i>Fco. Javier Barbé Marchán</i>	Sede empresa en Moncada (Valencia)	Gerente y Director Comercial y representante del grupo de interés “propietarios”

Tabla 7. Grupo de trabajo de comunicación con grupos de interés.

Contenido 102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés

La participación de los grupos de interés esta mediada por una serie de agentes, empleados propios o no, que están en continua comunicación. Sin embargo, como representantes y constitutivos miembros del grupo de trabajo, habían atendido a las demandas, necesidades, retos y posibilidades de sus grupos de interés de un modo conversacional, es decir, el grupo de interés, instado por nuestro proceso participativo de escucha a sus demandas, se las comunicaba a los distintos miembros del grupo de trabajo.

Esto, en principio, no supone demasiados cambios con respecto a las metodologías y memoria de 2018, sin embargo, hemos incorporado para la memoria 2020 toda una serie de nuevos mecanismo de participación directa, como la elección de jornada laboral, mediante un documento de negociación de horarios, la comisión de igualdad, que vela por la igualdad y no discriminación de cualquier trabajadora o trabajador, atendiendo sus preocupaciones, denuncias o asesorándoles, lo que supone un refuerzo de los intereses del grupo personal propio. Al tiempo se ha innovado en las

metodologías de participación directa anónima, mediante la implementación de encuestas de satisfacción tanto al personal propio como a clientes.

Contenido 102-44 Temas y preocupaciones clave mencionados

La identificación de los “aspectos materiales” de la empresa, se ha realizado tomando en consideración las expectativas y necesidades de los grupos de interés que interaccionan con ella y definiendo los temas y asuntos concretos que les preocupan. Para ello se ha utilizado la metodología mencionada anteriormente y que se resume en los siguientes pasos:

METODOLOGÍA PARA GESTIONAR LA RELACIÓN CON LOS GRUPOS DE INTERÉS

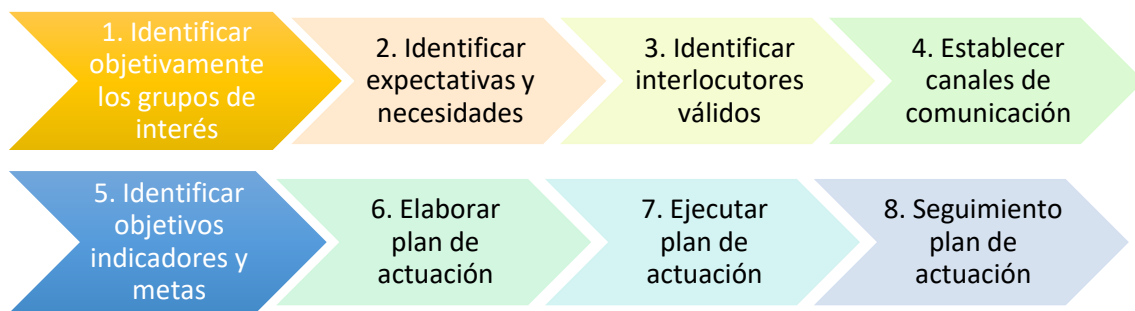


Ilustración 2. METODOLOGÍA PARA GESTIONAR LA RELACIÓN CON LOS GRUPOS DE INTERÉS.

6. Prácticas para la elaboración de informes

Contenido 102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados

Tal y como indicamos a lo largo de todo este informe Sernutec S.L es una micropyme, participada por dos personas físicas. Por lo que **no** está compuesta por más de una de una persona jurídica, al tiempo que no pertenece a ninguna otra entidad. Al tiempo, todos los estados contables están debidamente depositados (y al acceso público, tal y como indica la normativa española) en el Registro Mercantil de Valencia.

Contenido 102-46 Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema

La motivación primigenia de Sernutec a reportar las memorias no económicas de sostenibilidad parten de un doble afán: el primero aquel que responde a una buscada necesidad de mejorar y dar cuerpo a la cobertura de necesidades de nuestros grupos de interés, es decir, a la posibilidad de ir allanando caminos hacia un crecimiento corresponsable con los agentes sociales que rodean nuestra actividad (personal propio, comunidad local, tercer sector, proveedores...). En segundo lugar, por ser una propuesta estructurada que permite la comunicación sistemática y organizada de todos los esfuerzos, algunos ya puestos en marcha de forma informal a lo largo de la historia de Sernutec, que van en la dirección de la corresponsabilidad social con los agentes que nos rodean mediante el reporte en forma de memorias.

Al tiempo de como guía alumbrar el horizonte de mejora, y como modo formal de comunicación mediante las memorias no económicas de sostenibilidad (que comenzaron en 2018) hay presente en buena parte de nuestra motivación de reportar esta actividad el propósito de contagiar lo que sentimos como la “filosofía de sernutec”, de modo que pretendemos transmitir estos valores, es decir, que tras el reporte de las memorias no económicas se encuentra, también, un propósito de sensibilización social sobre el impacto de la actividad productiva de las empresas en la sociedad.

Contenido 102-47 Lista de temas materiales

Durante el proceso de definición, se identificaron los aspectos materiales que cubren las expectativas de cada grupo de interés y que en su conjunto definen la materialidad de la empresa en su conjunto.

Siguiendo la metodología aplicada por la empresa, sobre los aspectos materiales identificados, se establecieron objetivos, indicadores y metas. Del mismo modo la presentación de tales aspectos materiales se presentará de acuerdo con el grupo de interés que apela, y por aspectos económicos, sociales, y medioambientales.

CATEGORÍA: ECONOMICA – FUNCIONAL

DIMENSIÓN	ECONÓMICA FUNCIONAL
GRUPO DE INTERÉS	PROPIETARIOS

ASPECTOS MATERIALES	OBJETIVO	EJE GRI
RENTABILIDAD / ESTABILIDAD	MANTENER RENTABILIDAD	GRI 201
RENTABILIDAD/ ESTABILIDAD	MANTENER ESTABILIDAD	GRI 201
FUNCIONAMIENTO ÓPTIMO / ESTABILIDAD	INCREMENTAR EL NIVEL DE PENETRACIÓN EN EL MERCADO POTENCIAL	GRI 202
CRECIMIENTO	INCREMENTO DEL NÚMERO DE SUSCRIPCIONES DE SERVICIOS SAAS	GRI 202
SOLVENCIA	MANTENER RESERVAS VOLUNTARIAS	GRI 201
COMPORT. RESPONSABLE	IMPLANTAR GRI 5	GRI 200

DIMENSIÓN	ECONÓMICA FUNCIONAL
GRUPO DE INTERÉS	PERSONAL PROPIO

ASPECTOS MATERIALES	OBJETIVO	EJE GRI
SALARIOS ACORDES	SALARIOS EN FUNCIÓN DE FUNCIONES	GRI 405
PARTICIPACIÓN DECISIONES	MECANISMOS DE PARTICIPACIÓN	GRI 102-43
CONCILIACIÓN FAMILIAR	PERMISOS Y FLEXIBILIDAD	GRI 401-3
ENTORNO DE TRABAJO	ENTORNO	GRI 400
COMPROMISO	CODIGO ÉTICO	GRI 400
COMPROMISO CON IGUALDAD DE GÉNERO	COMPROMISO CON IGUALDAD DE GÉNERO Y COMUNIDAD LFGTBIQ+	GRI 400
IGUALDAD/NO DISCRIMINACIÓN	PLAN DE IGUALDAD	GRI 405

DIMENSIÓN	ECONÓMICA FUNCIONAL
GRUPO DE INTERÉS	CLIENTES

ASPECTOS MATERIALES	OBJETIVO	EJE GRI
TARIFAS	CONSEGUIR POLÍTICA DE TRANSPARENCIA DE TARIFAS ENTRE POSIBLES CLIENTES	GRI 201
CALIDAD	CUMPLIMIENTO DE PLAZOS PROYECTOS	GRI 405
REPUTACIÓN	REPUTACIÓN SOSTENIBLE E IGUALITARIA	GRI 400

DIMENSIÓN	ECONÓMICA FUNCIONAL
GRUPO DE INTERÉS	PROVEEDORES

ASPECTOS MATERIALES	OBJETIVO	EJE GRI
CUMPLIMIENTO ACUERDOS	CUMPLIMIENTO DE PLAZOS DE PAGO	GRI 200
REPUTACIÓN	REPUTACIÓN SOSTENIBLE E IGUALITARIA	GRI 400
COMPROMISO	CODIGO ÉTICO // CARTA A PROVEEDORES	GRI 400

DIMENSIÓN	ECONÓMICA FUNCIONAL
GRUPO DE INTERÉS	BANCOS Y FINANCIACIÓN AJENA

ASPECTOS MATERIALES	OBJETIVO	EJE GRI
SOLVENCIA	CUENTAS SOLVENTES	GRI 201
ESTABILIDAD EMPRESARIAL	ESTABILIDAD ECONIMICA	GRI 203
REPUTACIÓN	REPUTACIÓN SOSTENIBLE E IGUALITARIA	GRI 400
COMPROMISO	CODIGO ÉTICO // CARTA A PROVEEDORES	GRI 201

DIMENSIÓN	ECONÓMICA FUNCIONAL
GRUPO DE INTERÉS	COMUN. SOFT LIBRE

ASPECTOS MATERIALES	OBJETIVO	EJE GRI
COLABORACIÓN	COLABORACIÓN ECONÓMICA	GRI 404-2

DIMENSIÓN	ECONÓMICA FUNCIONAL
GRUPO DE INTERÉS	EMPRESAS COLABORADORAS

ASPECTOS MATERIALES	OBJETIVO	EJE GRI
COLABORACIÓN	BUSCAR COLABORACIONES	GRI 400
CONTINUIDAD	MANTENER COLABORACIÓN	GRI 400

DIMENSIÓN	ECONÓMICA FUNCIONAL
GRUPO DE INTERÉS	ASOCIACIONES EMPRESARIALES

ASPECTOS MATERIALES	OBJETIVO	EJE GRI
NECESIDADES EMPRESARIALES	ESTAR EN ASOCIACIÓN	GRI 404
CAPACIDAD COLABORATIVA	COLABORAR	GRI 400

CATEGORÍA: MEDIOAMBIENTAL

DIMENSIÓN	MEDIOAMBIENTAL
GRUPO DE INTERÉS	GESTORES DE RESIDUOS

ASPECTOS MATERIALES	OBJETIVO	EJE GRI
GENERACIÓN	OBSERVAR Y CONTABILIZAR	GRI 300
SERVICIO	HACER USO DEL SERVICIO	GRI 300

DIMENSIÓN	MEDIOAMBIENTAL
GRUPO DE INTERÉS	TERCER SECTOR

ASPECTOS MATERIALES	OBJETIVO	EJE GRI
SENSIBILIDAD	CARTA DE CONCIENCIACIÓN DE STAKEHOLDERS	GRI 308
CAPACIDAD	OBSERVAR COMO REDUCIR	GRI 300
REPUTACIÓN	PUBLICAR GRI // CARTA	GRI 300
CONTRATACIÓN	CRITERIO MEDIOAMBIENTAL	GRI 308

CATEGORÍA: SOCIAL

DIMENSIÓN	SOCIAL
GRUPO DE INTERÉS	MEDIOS DE COMUNICACIÓN

ASPECTOS MATERIALES	OBJETIVO	EJE GRI
NOTICIAS	DIFUNDIR ACCIÓN RISC	GRI 417
PUBLICIDAD	REPUTACIÓN	GRI 417

DIMENSIÓN	SOCIAL
GRUPO DE INTERÉS	REDES SOCIALES

ASPECTOS MATERIALES	OBJETIVO	EJE GRI
NOVEDADES Y NOTICIAS	DIFUSIÓN	GRI 400
COMPROMISO RSC	COMPROMETERSE PUBLICAMENTE	GRI 400
SESINBILIZACIÓN	DIFUNDIR RSC	GRI 400
REPUTACIÓN	QUE SE NOS ASOCIE CON RSC	GRI 400
COMPROMISO IGUALDAD	COMPROMETERSE PUBLICAMENTE	GRI 405
SESINBILIZACIÓN IGUALDAD	DIFUNDIR IGUALDAD GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN LGTBI	GRI 405
REPUTACIÓN	CREAR	GRI 405
NIVEL DE DIFUSIÓN	AUMENTAR	GRI 405

DIMENSIÓN	SOCIAL
GRUPO DE INTERÉS	REGULADOR

ASPECTOS MATERIALES	OBJETIVO	EJE GRI
LEGISLACIÓN	CUMPLIMIENTO	GRI 419
PARTICIPACIÓN	PARTICIPAR	GRI 419
INFORMACIÓN	INNOVACIONES LEGISLATIVAS	GRI 419

DIMENSIÓN	SOCIAL
GRUPO DE INTERÉS	COMUNIDAD LOCAL

ASPECTOS MATERIALES	OBJETIVO	EJE GRI
COLABORACIÓN	6-7	GRI 413
EMPLEO	6-7	GRI 413
REPUTACIÓN / NOTORIEDAD	6-7	GRI 413

DIMENSIÓN	SOCIAL
GRUPO DE INTERÉS	TERCER SECTOR

ASPECTOS MATERIALES	OBJETIVO	EJE GRI
SENSIBILIDAD	7	GRI 400
CAPACIDAD	7	GRI 400
REPUTACIÓN	7	GRI 400

Contenido 102-48 Reexpresión de la información

Se han tomado diversas decisiones metodológicas en lo formal (la forma) aunque no dista mucho el planteamiento de fondo de la memoria 2018. De acuerdo con esto escogemos reformular ciertas informaciones priorizando la expresión gráfica y la adaptación a los contenidos especificados por la guía de GRI, así como los requerimientos para la expresión de estos especificados en la misma.

Contenido 102-49 Cambios en la elaboración de informes

El último informe se hizo mediante una metodología híbrida, que bebía de los fundamentos marcados por GRI 3, y una metodología propia, que bebe de la experiencia en la gestión diaria de la empresa y las necesidades de la memoria de sostenibilidad 2018. Sin embargo, para el presente documento, la memoria de sostenibilidad 2020, hemos intentado seguir la metodología propuesta por el GRI4, adaptado a las características reales de Sernutec, una PYME del sector de las nuevas tecnologías.

Contenido 102-50 Periodo objeto del informe

El periodo de objeto del informe, tal y como se proyectó en 2018 son dos años. No obstante, hemos de advertir que su publicación y redacción quedan supeditadas al cierre de la contabilidad de la empresa, por tanto, hasta que se pueda elaborar la información de la que hablamos no será publicada. De igual modo, y siguiendo la senda de la sostenibilidad, realizaremos otra memoria de sostenibilidad del periodo 2020-2022.

Contenido 102-51 Fecha del último informe

El último informe se publicó en 2018, de acuerdo con la periodicidad declarada en ambos informes, el de 2018 y la actual.

Contenido 102-52 Ciclo de elaboración de informes

Tal y como especificamos en el contenido 102-50, el periodo de realización de informes es bianual.

Contenido 102-53 Punto de contacto- para preguntas sobre el informe

Si se tuvieran preguntas sobre el informe habría que contactar con el responsable del departamento de Responsabilidad Social Corporativa e Igualdad, de Sernutec, del mismo modo se prioriza atención telemática, mediante correo electrónico (hbarbe@sernutec.es) o en su caso concertar una cita presencial.

Contenido 102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI

Este informe se ha elaborado de conformidad con la opción Esencial de los Estándares GRI, ya que hemos entendido que es la opción que más se adapta al número de reportes de nuestra actividad y la cobertura alcanzable en los temas materiales planteados.

Contenido 102-55 Índice de contenidos GRI

Al inicio del documento.

C. GRI 200 Económico

1. GRI 201: Enfoque de gestión.

Contenido 201-1 Valor económico directo generado y distribuido

El balance de situación de la empresa refleja unas reservas voluntarias acumuladas que ascienden a 265.118,23 euros, las cuales suponen al final del ejercicio 2020, el 34,52% sobre el activo total.

Durante los dos ejercicios contemplados en esta memoria, solo se ha producido un reparto de beneficios de 10.000 euros.

Todo ello demuestra el grado de implicación de los partícipes en el funcionamiento de la empresa

Contenido 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático

En el contexto de la actividad de la empresa, no se perciben ni a corto ni a medio plazo ningún tipo de implicación financiera ni otros tipos de riesgos y oportunidades, más allá de a los que están expuestos el conjunto de la sociedad en general.

Contenido 201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación

Como ya se ha explicado el criterio de la empresa, basado en el principio de prudencia, en general consiste en la fortalecer la capitalización de la empresa para hacerla resistente a posibles crisis futuras que puedan afectar a su funcionamiento.

Contenido 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno

No se necesitado y por lo tanto no se ha requerido la asistencia financiera de ayudas oficiales del Gobierno o de las AAPP en general.

2. GRI 202: Presencia en el mercado

Contenido 202-1 Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local

A continuación, se muestra una tabla referida a finales de 2020 donde se muestra el GAP entre los salarios medios percibidos por el personal de SERNUTEC (hombres y mujeres) y el salario base medio estipulado en el convenio colectivo.

Por ejemplo, el salario base promedio según convenio para los hombres que trabajan en Sernutec es de 988, mientras que el promedio del salario devengado por los hombres es de 2.671 euros.

En el caso de las mujeres el promedio según convenio es de 1.518, mientras que el promedio devengado real es de 2.685 euros.

PROMEDIO DEL TOTAL DEVENGADO HOMBRES	PROMEDIO DEL TOTAL DEVENGADO MUJERES	PROMEDIO DE SUELDO BASE SEGÚN CONVENIO COLECTIVO PERCIBIDO POR HOMBRES	PROMEDIO DE SUELDO BASE SEGÚN CONVENIO COLECTIVO PERCIBIDO POR MUJERES
2.671	2.685	988	1.518

Tabla 8. Ratio de salario base por sexo

Contenido 202-2 Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local

EL único puesto que podría encajar en la definición de “alto ejecutivo” es la del Gerente y director de la empresa, Javier Barbé. Tanto el director de la empresa como los jefes de departamento pertenecen a la comunidad local. Entendemos por comunidad local la provincia de Valencia, y concretamente el municipio de Moncada.

3. GRI 203: Impactos económicos indirectos

Contenido 203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados

La única inversión en infraestructuras reseñable fue la realizada (y los servicios contratados en relación a esta) para acreditarse como punto de presencia en la red SARA.

El objetivo de la empresa con esta inversión, es ofrecer nuevas posibilidades y servicios a los clientes de AAPP.

Contenido 203-2 Impactos económicos indirectos significativos

No existen impactos económicos indirectos reseñable durante el periodo estudiado.

4. GRI 204: Prácticas de adquisición

Contenido 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales

Casi el 50% de las adquisiciones de la empresa se realizan con proveedores locales (de la provincia de Valencia). A continuación, se muestra una gráfica representativa de ello:



Ilustración 3. Proporción de gasto en proveedores locales. Fuente: Cuentas de la empresa.

5. GRI 207: FISCALIDAD

Contenido 207-1 Enfoque fiscal

El enfoque fiscal de nuestra PYME es bien sencillo; pagamos nuestros impuestos, con adecuación a la legislación vigente (local, autonómica y nacional), convencidos de su utilidad para contribuir a construir una sociedad mejor. Además, tenemos una sede única local en Comunidad Valenciana, en el municipio de Moncada, cumpliendo escrupulosamente con las obligaciones fiscales.

D. GRI 300 Ambiental

1. GRI 307 Cumplimiento ambiental

Contenido 307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental

Al pertenecer Sernutec al sector de las nuevas tecnologías, dedicado a la creación y mantenimiento de software de gestión comercializado como servicio SaaS, no recaen sobre ella demasiadas normas medioambientales. No obstante reportamos que no hemos recibido sanción alguna al respecto del ámbito medioambiental.

2. GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores

Contenido 308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales

Los nuevos proveedores contratados –en tanto en cuanto empresa del sector de las nuevas tecnologías, en concreto el de la creación de software– nos proporcionan productos intangibles, como entornos de gestión productiva en la nube, por la empresa Hubspot.

En cuanto a la contratación de Azure, este pertenece a la empresa Microsoft, cuyos esfuerzos por el desarrollo sostenible ha quedado más que probado, siendo una de las empresas más solventes y grandes del planeta, con un RSE tan desarrollado. Prueba de ello son sus esfuerzos por la reducción de gases de efecto invernadero, la donación de más de 1,9 mil millones en equipamiento y servicios a aquellos cuyo acceso hubiera sido imposible de otro modo, o la formación global y concienciación sobre este tema.

De igual modo, la antes mencionada Hubspot, se ha comprometido a adoptar prácticas sostenibles, informar sobre esas prácticas y realizar un seguimiento de ellas a lo largo del tiempo. Han diseñado y mantenido nuestras instalaciones globales para reducir el impacto ambiental de HubSpot y han implementado varios programas en las áreas de videoconferencia, flexibilidad en el lugar de trabajo, reciclaje y conservación de energía. Todas las emisiones de las actividades de HubSpot, como los tiempos de viaje y viaje de los empleados, la electricidad de la oficina y las emisiones de proveedores externos, son neutras en carbono.

Contenido 308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas

No hemos creado relaciones con otros proveedores con impactos ecológicos o ambientales, al no crear productos tangibles.

E. GRI 400: Social

1. GRI 401: Empleo

Contenido 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal

Número y porcentaje de mujeres y hombres de nueva incorporación por rango de edad

Nueva incorporación por departamento	Sexo (absolutos)			%Sexo		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
18 a 33 años	0	2	2	0,00%	100,00%	100,00%
34 a 49 años	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%
50 a 65 años	1	0	1	100,00%	0,00%	100,00%
Total	1	2	3	33,33%	66,67%	100,00%

Tabla 9. Número y porcentaje de mujeres y hombres de nueva incorporación por rango de edad.

Número y porcentaje de mujeres y hombres de nueva incorporación por rango de edad

Nueva incorporación por departamento	Sexo (absolutos)			%Sexo		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
18 a 33 años	0	2	2	0,00%	100,00%	66,67%
34 a 49 años	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%
50 a 65 años	1	0	1	100,00%	0,00%	33,33%
Total	1	2	3	100,00%	100,00%	100,00%

Tabla 10. Número y porcentaje de mujeres y hombres de nueva incorporación por rango de edad.

Por último, al tener Sernutec S.L una sola sede, es decir, al actuar en una sola región, hemos estimado que tal variable no era relevante en las presentes tablas explicativas sobre nuevas contrataciones.

Contenido 401-3 Permiso parental

Causa de baja/ sexo	Sexo (absolutos)			%Sexo		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
Paternidad	0	1	1	0,00%	100,00%	100,00%

Tabla 11. Relación de permisos paternos.

Un empleado hombre tenía derecho, se acogió a este, y volvió al trabajo después de este. Por lo que creemos innecesario añadir las tasas de regreso al trabajo y de retención de empleados al ser ambas 100%.

2. GRI 402: Relaciones trabajador-empresa

Contenido 402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales

Las operaciones se centran en un solo entorno laboral. Tal y como hemos explicado a lo largo de la presente memoria, Sernutec realiza reuniones de producción, coordinación y desempeño, en las que se discute la pertinencia de las operaciones, como se llevarán a cabo y cuáles son los futuros proyectos de la empresa. Al tiempo podemos decir sin ningún tipo de duda que el progreso de Sernutec, y el desempeño de sus nuevos proyectos está en continuo acompañamiento por el equipo que la conforma, que discute abiertamente las posibilidades e inconvenientes de los proyectos nuevos.

3. GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo

Contenido 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo

En primer lugar, en lo tocante con el corazón y motor de Sernutec, su personal propio, y las inquietudes entorno a su seguridad, dignidad y necesidades, hemos sido asesorados en materia de riesgos laborales de manera activa y en igualdad, mediante el uso materiales. Por un lado, las funciones en el campo de Prevención de Riesgos Laborales se hacen de acuerdo con las directrices que nos marca una empresa asesora, Cualtis, aunque las funciones de información, formación y registro (mediante un sistema documental) sean propias.

De este modo, actuamos de acuerdo con las evaluaciones anuales que realiza la empresa asesora de nuestra actividad, en materia de riesgos laborales, o bien de seguridad en el trabajo, que se reflejan en forma de memorias.

Así pues, se realizan esfuerzos en esta dirección diseñando un **Plan de prevención de Riesgos laborales** e implantando procedimientos en esta materia y apuntalando nuestra actividad registrándola en un sistema documental con evidencias sobre tales acciones. En el sistema documental registramos todos los documentos sobre los riesgos en el trabajo, materiales didácticos sobre primeros auxilios y sobre los principales riesgos asociados a cada puesto de trabajo, así como las medidas correctoras para evitar tales riesgos. Al tiempo de acuerdo con la legislación nacional (Ley 31/95 de Riesgos Laborales) realizamos un seguimiento de la salud de los empleados en forma de chequeo médico, en primera instancia (cuando son nuevas contrataciones o realicen funciones comerciales) con obligatoriedad, y con voluntariedad al resto de los empleados (de forma gratuita para estos). De igual modo, se nombra un responsable de Riesgos Laborales que asumirá las funciones del servicio de prevención e la implantación de la Gestión preventiva, quien define una política preventiva.

Contenido 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes

Además de la asesoría en el Plan de prevención de riesgos laborales, Cualtis, la empresa asesora, nos ha facilitado fichas de riesgos de cada puesto de trabajo que existe en la

empresa. Al tiempo se han realizado evaluaciones específicas en materia de agentes físicos, químicos y biológicos.

Se actualizan las evaluaciones de riesgos con respecto a la información procedente de nuestra empresa respecto a la investigación de accidentes, elección de nuevos equipos, introducción de nuevas tecnologías o la modificación de los lugares de trabajo.

Por último, hemos de añadir que la empresa mantiene definidos, formados y actualizados los recursos preventivos necesarios para sus diferentes actividades, y los trabajadores que pueden ejercer las labores de vigilancia de los mismos.

Contenido 403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo

De acuerdo con la legislación realizamos un curso formativo para todos los trabajadores en materia de salud y seguridad en el trabajo. Tal curso se imparte, bianualmente, por la misma empresa asesora que ya hemos mencionado en los apartados anteriores, Cualtis.

Contenido 403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales

Tal y como nos indica la legislación, tanto aquellos empleados de nueva contratación, por crear una idea de su salud antes de desempeñar las funciones encomendadas en el seno de la empresa, al tiempo que para saber si tales actividades son recomendadas para el perfil médico de estos, como para aquellos empleados que realicen funciones comerciales, y por tanto que entre sus funciones esté la de la conducción, deberán pasar una revisión médica, que correrá a cargo de las funciones prestadas por Cualtis, en una de sus clínicas.

Por último, también es de notable interés que tal revisión médica es accesible para todos los empleados, que rellenan anualmente un formulario de autorización para tener la posibilidad de acceder a esta. Tales documentos, como el resto de los que apelan a la seguridad en el trabajo y la prevención de riesgos laborales están en nuestro sistema documental.

4. GRI 404: Formación y enseñanza

Contenido 404-1 Media de horas de formación al año por empleado

Los cursos realizados por el personal de la empresa durante el periodo han sido:

PERSONAL	CURSO		SESIONES	HORAS	TOTAL
TODOS	ENS	Interna	42	0,5	21
TODOS	HUBSPOT	Interna	2	3	6
JAVIER DOMÍNGUEZ	Seguridad Azure	Externa	1	25	25
JAVIER BARBÉ	Administración electrónica	Externa	1	20	20
				Total horas	72

Tabla 12. Relación de horas de formación por empleado.

Lo que supone un promedio de 9 horas / año por empleado

Contenido 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición

Debido al singular contexto de actuación del periodo de reporte de este informe, crisis pandémica, las formaciones de nuestros empleados con instituciones externas no ha sido muy prolífica. Sin embargo, aquellos conocimientos obtenidos por el personal de Sernutec en el contexto de la mejora de sus aptitudes han sido compartidos y difundidos mediante la política de formación de interna. De este modo aquellos elementos más interesantes y herramientas más productivas son incorporadas de inmediato al modo de actuar de Sernutec S.L.

Siguiendo esta misma metodología los cursos realizados y la formación difundida a nivel interno ha girado en torno a:

- Hubspot: Gestor de tickets, programador de tareas, gestor de envíos de correos comerciales, etc., en resumidas cuentas, una solución en la nube para la gestión de la productividad.
- Curso interno de Azure: Formación sobre el entorno Azure, que tenemos contratado, y que permite aumentar nuestros niveles de seguridad, lo que

repercute en el Esquema Nacional de Seguridad, que intentamos certificar a nivel Medio.

- Administración electrónica: Metodología y código sobre las soluciones innovadores en la gestión de la administración electrónica. Fue impartida al gerente de la empresa y, más tarde este se encargó de la formación en esta competencia al resto del equipo.
- El proceso individual de autoaprendizaje por el cual, cada empleado invierte horas de trabajo en investigación. De este modo, existe una suerte de autogestión de un programa continuo de formación y aprendizaje de nuevos métodos y herramientas. De aquí que hayamos reconocido como Stakeholder de Sernutec a la comunidad online de Software libre, de modo que, en consecuencia, de nuestro deseo de atender a las necesidades de esta comunidad hemos hecho donaciones al principal foro.
- Por último, tenemos que hablar de la formación en lo tocante a el área de Igualdad. A partir de la contratación del técnico de Igualdad y RSC, éste se encarga de la formación del personal de Sernutec en materia de igualdad, así como la exposición de los pasos en la protección de los comportamientos de acoso y la consecución de aquellos objetivos que nos fijamos como sociedad, en este caso, la igualdad de género.

5. GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades

Contenido 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados

En Sernutec estamos especialmente implicados con las transformaciones sociales y las demandas de obtención de derechos de colectivos vilipendiados históricamente. De este modo estamos fuertemente comprometidos con la igualdad de género no solo en su vertiente material, que es la más inmediata y fácilmente evidenciable, sino también en la extrapolación y aplicación de los principios que ella supura y promueve, siendo una micropyme (que de per sé no tiene obligación legal de tener un plan de igualdad) que abandera la adopción de valores transfeministas en todas las dimensiones que a Sernutec atañe; yendo desde el compromiso público con la igualdad, hasta protocolos antiacoso que previenen y velan por la eliminación de todo tipo de violencias simbólicas contra las mujeres y otras identidades de género no normativas. Es por ello que allanamos nuevas sendas en materia de igualdad materializando aquellos valores, que llevan tiempo presentes en nuestra forma de actuar, mediante Planes de igualdad.

Por un lado, la junta directiva, en nuestro caso representada como el Consejo de Administración, es el responsable de la estrategia empresarial y la gestión de Sernutec. Así pues, el Consejo de administración de Sernutec S.L está formada por dos personas, con composición paritaria entre géneros (hombre-mujer), ambos pertenecientes al grupo de edad “mayores de 50 años”, y con participación igualitaria en la misma.

Al tiempo, en la sección de empleados hay un ligero desequilibrio en la composición paritaria, si bien hemos empleado esfuerzos notables por rectificar tal situación, por ejemplo, aplicando principios de discriminación positiva en las nuevas contrataciones, el sector de las nuevas tecnologías, al que nos dedicamos, sufre un gran desequilibrio debido a la sobre representación de los varones dentro de los profesionales de las TIC. De este modo la composición de los empleados de Sernutec es la siguiente:

Distribución de la plantilla por sexo y categoría o grupo profesional

Categoría laboral/ sexo	Sexo (absolutos)			%Sexo		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
Responsable de departamento	0	1	1	0,00%	100,00%	100,00%
Analistas programadores	1	2	3	33,33%	66,67%	100,00%
Responsable de área	2	2	4	50,00%	50,00%	100,00%
CEO	0	1	1	0,00%	100,00%	100,00%

Tabla 13. Distribución de la plantilla por sexo y categoría o grupo profesional.

Distribución de la plantilla según edad y sexo.

Distribución de las mujeres entre franjas de edad

EDAD	Sexo (absolutos)			%Sexo		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
18 a 33 años	1	2	3	33,33%	33,33%	28,57%
34 a 49 años	1	2	3	33,33%	33,33%	42,86%
50 a 65 años	1	2	3	33,33%	33,33%	28,57%
Total	3	6	9	100,00%	100,00%	100,00%

Tabla 14. Distribución de la plantilla según edad y sexo.

Proporción según sexo y edad

EDAD	Sexo (absolutos)			%Sexo		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
18 a 33 años	1	2	3	33,33%	66,67%	100,00%
34 a 49 años	1	2	3	33,33%	66,67%	100,00%
50 a 65 años	1	2	3	33,33%	66,67%	100,00%

Tabla 15. Proporción según sexo y edad.

Contenido 405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres

Como ya se reportó en el apartado el salario promedio devengado por los hombres en la empresa es de 2.671 euros, frente a los 2.685 euros promediados por las mujeres. En definitiva, el salario promedio percibido por las empleadas de Sernutec es superior al de los hombres

PROMEDIO DEL TOTAL DEVENGADO HOMBRES	PROMEDIO DEL TOTAL DEVENGADO MUJERES	PROMEDIO DE SUELDO BASE SEGÚN CONVENIO COLECTIVO PERCIBIDO POR HOMBRES	PROMEDIO DE SUELDO BASE SEGÚN CONVENIO COLECTIVO PERCIBIDO POR MUJERES
2.671	2.685	988	1.518

Tabla 16. Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres.

6. GRI 406: NO DISCRIMINACIÓN

Contenido 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas

En el seno de Sernutec no hemos detectado, en todos nuestros años de actividad, ningún caso de acoso por razón alguna. Sin embargo, en el marco de nuestro Plan de igualdad hemos creado e implementado un Protocolo antiacoso.

Mediante el Protocolo antiacoso se pretende poner en marcha procedimientos que nos permitan prevenir, detectar y erradicar los riesgos psicosociales de los trabajadores/as y en especial el procedimiento de actuación ante las conductas que supongan un acoso laboral. Por otro lado, existen una serie de principios fundamentales como son el derecho a la igualdad de trato, a la no discriminación, a la dignidad en el trabajo, a la intimidad e integridad etc., por lo que todos los actos y conductas contrarios a los mismos serán tipificados como infracciones graves o muy graves y comunicados a la dirección y al agente de igualdad de la empresa.

El acoso, ya sea sexual o psicológico, producido en el centro de trabajo o con ocasión de este, se considerará un riesgo laboral de carácter psicosocial, cualquiera que sea su modalidad. Estas conductas están totalmente prohibidas y se consideran inaceptables en Sernutec comprometiéndose la misma a usar toda su autoridad para garantizar que sus trabajadores/as disfruten de un entorno de trabajo saludable, tanto física, psíquica, como socialmente; en el que se respete en todo momento la dignidad de las personas, adoptando cuando ocurran tales supuestos las pertinentes medidas correctoras y de protección a las víctimas.

Para ello, tras definir los objetivos específicos que de ella supuran, definimos las múltiples modalidades en las que se presenta el acoso, definimos un procedimiento de actuación (nombrando un equipo de referencia, procedimiento de denuncia e incidiendo en el derecho al sigilo), estableciendo múltiples vías de resolución de conflictos (tanto internas como externas).

7. GRI 413: COMUNIDADES LOCALES

Contenido 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo

Debido a estos dos últimos años de actividad “anormal” por la pandemia del coronavirus SARS-19. Por tanto, no hemos podido acciones donde implicar a la comunidad local, por lo que, estimamos que este apartado es susceptible de omisión. Ejemplo de ello es la identificación de entidades de colaboración, de las que fueron elegidas academias, ofertándoles prácticas.

Pese a esto Sernutec S.L se ha incorporado como empresa de apoyo a un proyecto con financiación europea en el ámbito del impulso del tejido productivo, especialmente tradicional, mediante la incorporación de tecnologías de la información aportando I+D+i en el hacer del día a día de las empresas. Se trata de Almansa impulsa.

Así pues se entiende como un instrumento de incubación y aceleración de micropymes vinculadas a la innovación, la tecnología y la transformación digital para prepararlas en la prestación de servicios de innovación y transformación tecnología a los sectores empresariales definidos como prioritarios en la Estrategia de Innovación RIS3 de Castilla La Mancha y así contribuir y apoyar la modernización del tejido productivo, concretamente de los sectores tradicionales, ya citados, como calzado, textil, cerámica, madera y mueble, metal-mecánico y turismo.

8. GRI 417: MARKETING Y ETIQUETADO

Contenido 417-3 Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing

No aplicable. No se ha detectado incumplimiento alguno relacionado con las comunicaciones, ni por conductas tipificadas como desleales, anticompetitivas o publicidad engañosa.

Los únicos “etiquetajes”, que pueden implicar un elemento diferenciador del mercado, son “empresa sostenible” y “Empresa igualitaria”, ambas dos con procesos activos y públicos de acción.

9. GRI 418: PRIVACIDAD DEL CLIENTE

Contenido 418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente

No se ha detectado ni se ha señalado por parte de ningún cliente, ni entidad de contratación, vulneración alguna de la privacidad o pérdida de datos. Es más, en Sernutec tenemos un sistema documental actualizado, donde encontramos todos los procedimientos que tienen relación con la Ley de Protección de datos española. Además, guardamos los registros de la documentación que implica la cesión de datos, tanto para con nuestros empleados (por ejemplo, la cesión de su imagen para cámaras de seguridad o sus huellas dactilares para el registro biométrico que garantiza y registrar la jornada laboral) o con clientes (con contratos de confidencialidad), con especial atención a aquellos para los que estamos realizando las funciones de encargado de tratamiento (acuerdo de confidencialidad)

10. GRI 419: CUMPLIMIENTO SOCIOECONÓMICO

Contenido 419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico

No hemos sido informados de incumplimiento alguno de normativa. Nos hemos sometido a diversos procesos de verificación y nos han hecho constar del cumplimiento de todos los aspectos necesarios: riesgos laborales, seguridad y, próximamente, haremos lo mismo con la verificación de la memoria de sostenibilidad en GRI.