

RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

AB ENERGÍA

CIF:B67340810

C/Escuelas Pías, 12

22300 - Barbastro

Huesca

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

Julio 2023

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

Grupo AB, bajo la marca Ab energía, está formado por 5 empresas independientes (cada una con su propio Cif):

? Eléctrica de Barbastro S.A. 22194856A

? Ab energía 1903 S.L. B22350466

? Grupo AB 1903 S.L. B67340810

? Alarco Barra Instalaciones Eléctricas, S.A. A22015978

? Ababol Genera S.L. A22015978

El Grupo tiene en estos momentos una plantilla de 68 personas distribuidas de la siguiente manera:

? Eléctrica de Barbastro S.A: 3 personas

? Ab energía 1903 S.L: 15 personas

? Grupo AB 1903 S.L: 16 personas

? Alarco Barra Instalaciones Eléctricas, S.A: 34 personas

? Ababol Genera S.L: 0 personas

En la actualidad Ab energía cuenta con 7 centros de trabajo:

? Barbastro 2

? Huesca 2

? Binéfar 2

? Barcelona 1

CONCILIACION

Enfoque de gestión

1. ¿Tiene implantado en su organización un Plan específico de Conciliación o Políticas de Conciliación incluidas en el plan de Igualdad, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia?

Si, un plan específico de conciliación

2. En caso afirmativo, información adicional.

Estamos convencidos de que la motivación, el compromiso y el talento de nuestras empleadas/os son la clave para el desarrollo sostenible y por ello disponemos de medidas de conciliación que hacen posible la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, con el objetivo de mejorar la calidad de vida de las personas.

En 2013 fuimos la primera empresa aragonesa en obtener la certificación de Empresa Familiarmente Responsable (efr) que otorga la Fundación Más Familia y que reconoce que ab energía cuenta con políticas e iniciativas apropiadas para asegurar la conciliación y la igualdad entre su plantilla. Actualmente somos solo 7 empresas aragonesas con la certificación efr y nos llena de orgullo ser la única de la provincia de Huesca. Esta certificación está basada en la mejora continua.

La tremenda incertidumbre empresarial derivada del Covid19 y del sector eléctrico, nos hizo apostar más que nunca por el cuidado de nuestros empleados/as, nuestro pilar fundamental para poder aportar el valor diferencial que como empresas aportaremos a la sociedad. Adoptamos medidas para que nuestros empleados/as pudieran continuar desarrollando sus funciones sin poner en peligro su salud ni la de sus familias. Estamos convencidos de que esto ha sido una etapa que estamos superando juntos, y que nos afianza aún más si cabe en este modelo de conciliación, dónde empresa y persona empleada dan lo mejor de sí por el bien del proyecto común.

Forma parte de los objetivos de ab energía el continuar apostando por la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral como un valor fundamental dentro de la gestión de nuestra plantilla y somos conscientes del retorno tan valioso que la empresa obtiene de la misma.

Actualmente disponemos de un catálogo de 59 medidas de conciliación, que se revisan cada año. Estas medidas se incluyen en cinco grandes grupos:

- Calidad en el empleo
- Flexibilidad espacial y temporal
- Apoyo a la familia
- Desarrollo personal y profesional
- Igualdad de oportunidades

En el año 2019 el Grupo adquirió dos empresas instaladoras, una con centro de trabajo en Barbastro (Electricidad Barra Naval S.A.) y otra con centro de trabajo en Huesca (Alarco S.A.). En noviembre de 2020 fusionamos ambas empresas creando la empresa Alarco-Barra Instalaciones Eléctricas S.A., subrogando a los empleados/as con todos sus derechos adquiridos. Nuestro objetivo para 2023 era incluir en la certificación efr la empresa instaladora Alarco-Barra Instalaciones Eléctricas, S. A., que cuenta actualmente con 34 empleados/as distribuidos en tres centros de trabajo en la provincia de Huesca: Huesca, Barbastro y Binéfar.

Desde la adquisición de dichas empresas fuimos implementando medidas efr, para lograr una equidad interna entre todas las personas de las empresas que forman el Grupo, fomentando nuestro compromiso con el modelo de gestión basado en la conciliación entre la vida personal y profesional.

Este mes de junio pasamos la auditoria con AENOR y en estos momentos las 4 empresas independientes del Grupo: Eléctrica de Barbastro S.A., Ab energía 1903, S.L., Grupo AB

1903 S.L. y Alarco Barra Instalaciones Eléctricas S.A. están incluidas en el alcance de la certificación.

Obtuvimos un resultado de B+ Proactiva y para el futuro nos estamos planteando ir a buscar la excelencia.

3. ¿Existe algún sistema de valoración del grado de satisfacción de las medidas de conciliación implantadas por su empresa u organización?

SI

4. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de valoración

Como empresa efr certificada somos auditados por un tercero (AENOR)

En cada ciclo de auditoria efr (2 años) se realizan dos encuestas a toda la plantilla: una de para conocer las expectativas y necesidades en materia de conciliación y otra de eficacia de cada una de las medidas incluidas en nuestro catálogo.

Cuando adoptamos una nueva medida se hace una breve encuesta sobre esa medida en concreto con el objetivo de conocer el grado de satisfacción y si fuera necesario modificar algún aspecto para poder seguir mejorando.

5. ¿Se realiza algún tipo evaluación y seguimiento del Plan específico de Conciliación o Políticas implantadas?

SI

6. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de evaluación y seguimiento

Para la renovación del certificado efr cada dos años pasamos una auditoria por parte de AENOR y el año del centro debemos entregar un informe de progreso. En el informe de auditoría se nos indican observaciones y oportunidades de mejora para seguir avanzando en la conciliación.

Este año pasamos nuestra auditoria con AENOR y el resultado ha sido: favorable con una puntuación B+ Proactiva.

Disponemos de varias herramientas de seguimiento de modelo, con indicadores para cada uno de los objetivos que nos planteamos en conciliación. Estos indicadores se revisan periódicamente por parte del equipo efr (Manager/Directora efr, Embajador efr, Responsable de RRHH)

Además, tenemos varios canales de comunicación interna a través de los cuales la plantilla puede trasladar propuestas, sugerencias o quejas:

- Mail corporativo.
- Intranet corporativa, con una página exclusiva para efr, donde se encuentra toda la documentación del modelo, catálogo de medidas, carta del compromiso por parte de la dirección y un enlace directo a la Fundación Más familia.
- Herramienta de Comunicación Interna (Teams).
- Buzón de correo del Comité Ético.
- A través de la Directora/Manager efr.

- A través del Embajador efr.

Pero nuestro canal favorito es el boca/oreja, somos una empresa pequeña y apostamos por la comunicación directa.

Tanto en la Junta General de Accionistas, como en algunos de los Consejos de Administración del Grupo AB 1903, existe un punto del orden del día dedicado a la RSE en el que se trasladan indicadores claros en materia de efr para extraer conclusiones del impacto de la política de conciliación en el Grupo.

La actual directora efr y responsable de Comunicación y RSE del Grupo AB 1903, es accionista y miembro del Consejo de Administración. Ella es la encargada de transmitir a los accionistas la información en materia de conciliación.

7. ¿Posee la organización la Certificación EFR (Empresa Familiarmente Responsable) de la Fundación Mas Familia? MAS INFO www.masfamilia.org

SI

8. ¿Posee la empresa el Sello AROHE de la Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles? MAS INFO <http://horariosenespana.com>

NO

Medidas concretas de conciliación

¿Qué medidas de Organización del tiempo de trabajo son habituales en la organización?

- 1. Horario flexible de entrada y/o salida.
- 2. Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida.
- 3. Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea).
- 4. Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, meses de verano, etc.).
- 5. Bolsa de horas o posibilidad de concentrar más número de horas en un determinado periodo y así acumular horas de libre disposición.
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- 10. Posibilidad de elegir o cambiar turnos
- 12. Otras

En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?

- Jornada laboral de 35 horas semanales.
- Horario continuo de mañana.
- Días de jornada reducida. Unos días determinados al año, que vienen fijados en el calendario laboral, la jornada será de 5 horas al día.
- Jornada reducida el día del cumpleaños.
- Días de asuntos propios: 3 días al año.
- 1 día extra de vacaciones el año que una persona cumple 10, 15 o 20 años en la empresa, para premiar la fidelidad

¿Qué medidas de movilidad geográfica son habituales en la organización?

- 1. Trabajo a distancia total o parcial. Teletrabajo
- 2. Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, foros?
- 3. Formación Online
- 5. Desplazamientos incluidos en jornada laboral.
- 6. Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa ?)
- 7. Otras

En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?

- Vehículos de empresa para desplazamientos a delegaciones. Disposición de vehículos de empresa para los desplazamientos necesarios por el puesto de trabajo.
- No se realizan viajes de trabajo los viernes, ni antes de puentes y/o festivos.

Beneficios Sociales. Ayudas estructurales al margen del salario y de los convenios sectoriales que aumenten la calidad en el empleo y satisfacción de las personas trabajadoras.

- 1. Ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad o guardería u otras alternativas que faciliten el cuidado de hijos.
- 3. Servicios para el cuidado de personas dependientes y discapacitadas.
- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolina?)
- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 9. Anticipos, préstamos ?
- 12. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.
- 14. Otros

En caso de haber indicado otros beneficios sociales, ¿cuales son?

- Regalo de cumpleaños.
- Regalo de Navidad. Posibilidad de elegir entre 3 opciones.
- Servicio de desayuno.
- Seguro de salud privado.
- Seguro de vida.
- Seguro de accidente.
- Homenaje 25 años de antigüedad.
- Homenaje jubilación.
- Salón social. Disposición de un salón social en Barbastro para uso personal de los trabajadores y organización de sus reuniones o celebraciones familiares.
- Regalo por nacimiento.
- Descuentos en salud. Ventajas al hacerse una póliza sanitaria para familiares de empleados.

¿Qué medidas relativas a la mejora de permisos legales son habituales en la organización?

- 6. Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes
- 7. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
- 8. Otras medidas

En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?

- Teletrabajo en caso de embarazo. Debido a que en la delegación de Barcelona prácticamente el 100% de nuestras empleadas/os se desplazan en transporte público, con tiempos que oscilan entre 30-45 minutos por viaje, y que el trabajo que desde Servicios Corporativos no comprende una atención presencial de clientes, se proporciona la posibilidad de teletrabajar.
- Tutorías on-line para hijos/as. Posibilidad de realizarla dentro del horario laboral, sin necesidad de recuperar el tiempo.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Enfoque de gestión

1. ¿Tiene implantado en su empresa un Plan de Igualdad o un conjunto de medidas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación? (De acuerdo al RD 901/2020 a partir del 8 de marzo de 2022 todas las organizaciones de 50 o más personas en plantilla están obligadas a contar con un Plan de Igualdad y registrarlo en el REGCON)

Si, un conjunto de medidas

2. En caso de disponer de un plan de igualdad, indique la dirección url de REGCON donde se encuentra publicado (RD 901/2020). En el caso de disponer de un conjunto de medidas indique información adicional.

Consideramos que la igualdad entre las personas en el entorno laboral supone la garantía de protección de los derechos humanos y civiles de las personas trabajadoras, por ello velamos y trabajamos por una igualdad de trato y no discriminación a todos los niveles de la empresa.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Grupo AB 1903 quiere un entorno de trabajo en el que se respete la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y la dignidad y la libertad de todas las personas trabajadoras de la empresa y personas ajenas a la misma (clientes, proveedores, etc.) que mantengan una relación laboral con Grupo AB 1903.

Aunque la plantilla actual del Grupo es de 68 personas, Grupo AB es un holding formado por 5 empresas independientes.:

- Ab energía 1903 S.L.: Comercialización de luz y gas en todo el territorio español. (15 personas)
- Eléctrica de Barbastro S.A.: Distribución de energía eléctrica, en la ciudad de Barbastro. (3 personas)
- Alarco Barra Instalaciones Eléctricas, S.A.: Instalaciones Eléctricas. (34 personas)
- Ababol Genera S.L.: Producción de energía fotovoltaica. (0 Personas)
- Grupo AB 1903, S.L.: En noviembre de 2019 se llevó a cabo una reorganización

societaria que culminó con la constitución del Grupo AB 1903, S.L. como sociedad cabecera de la marca ab energía. (16 personas)

Ninguna de las 5 empresas supera los 50 trabajadores/as por lo que no estamos obligados a tener registrado un Plan de Igualdad aunque internamente hemos empezado a trabajar en la elaboración de dicho Plan.

Este año la persona responsable de RSE, realizó un curso de formación de 12 horas impartido por CEOE Aragón ¿Diseño y elaboración del Plan de Igualdad en mi empresa?

Políticas y medidas:

- Código Ético: Ab energía está comprometida con fomentar un ambiente de trabajo en el que todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad. Cada persona tiene derecho a trabajar en un ambiente profesional que promueva la igualdad de oportunidades laborales y que prohíba las prácticas discriminatorias ilegales, incluida el acoso.

Este Código Ético es un documento público en nuestra web <https://abenergia.es/conocenos>, de manera que está al alcance de todos nuestros grupos de interés.

- Protocolo Antimobbing: Ligado al Código Ético existe un Protocolo Antimobbing, como muestra del compromiso por parte de Ab energía de evitar este tipo de actuaciones. Dicho Protocolo también está sustentado por el Comité Ético. Ab energía, en compromiso de su política de tolerancia cero hacia cualquier manifestación de violencia de acoso, abuso verbal, abuso de autoridad en el trabajo, discriminación ilegal o cualquier otra conducta que genere un entorno intimidatorio u ofensivo con los derechos personales de los empleados y empleadas, espera que las relaciones entre las personas en el lugar de trabajo sean profesionales y libres de sesgos, prejuicios y acoso.

- Protocolo de Prevención de Acoso Laboral: En enero de 2022 elaboramos nuestro primer Protocolo de Prevención de Acoso Laboral, con el fin de evitar situaciones de acoso psicológico y/o acoso sexual o por razón de género y otros tipos de violencia en el ámbito laboral, dejando claro que no se va a permitir ni a tolerar ningún tipo de acoso dentro de las instalaciones y centros de trabajo pertenecientes a la empresa y que serán duramente sancionadas las personas que promuevan o practiquen estos tipos de acoso dentro de la empresa. Aún en el caso de que el acoso sea no intencionado no se permitirá de ningún modo y se aplicará el mismo protocolo.

- Comité Ético: Ab energía pone a disposición de todos/as los profesionales del Grupo un organismo de seguimiento denominado Comité Ético cuyas funciones principales son resolver dudas sobre la interpretación y/o aplicación del código y revisar y actualizar el texto del código. El Comité está formado por: la representante de los trabajadores, la directora jurídica y la directora de RRHH.

- Canal Ético: Ab energía ha establecido un canal de denuncia específico donde los/las profesionales podrán y deberán informar de cualquier comportamiento contrario al código, sin temor a represalias contra quien presente una queja. Ab energía garantiza la

confidencialidad en lo que se refiere a investigación se garantizarán los derechos a la intimidad, a la defensa y a la presunción de inocencia de las personas investigadas.

3. ¿Se realiza algún tipo de evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad o de las políticas implantadas en esta materia dentro de su organización?

SI

4. En caso afirmativo, información adicional.

Comité Ético: Grupo AB 1903 tiene un Comité Ético formado por la Responsable de RRHH, la Directora Jurídica y la representante de los trabajadores que vela por el cumplimiento del Código Ético.

El Comité Ético se reúne cuando hay que revisar o actualizar dicho código. Nunca se ha tenido que reunir por un caso de violación del mismo.

En estos momentos estamos trabajando en un autodiagnóstico para la elaboración de un Plan de Igualdad interno.

5. ¿Dispone la organización de un Registro retributivo de acuerdo a lo establecido en el RD 902/2020?

SI

6. Además del cumplimiento de la legislación en materia de inserción laboral de personas con discapacidad (LGD), ¿Tiene implantadas en su organización medidas adicionales o un Plan de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad?

No tenemos implantadas medidas adicionales, únicamente el cumplimiento normativo

7. En caso afirmativo, información adicional.

Aunque no tenemos implantadas medidas adicionales desde hace años colaboramos con Somontano Social (Centro especial de empleo), que contribuye a la inclusión laboral y social de las personas con discapacidad, ayudando a que sea efectivo el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación.

Somontano Social nos imprime, ensobra y reparte las facturas de nuestros clientes de la zona de Barbastro. Es una manera de colaboración en la que ambas partes ganamos. Nosotros reducimos tiempo en nuestra actividad y Somontano Social da trabajo a personas con capacidades diferentes. De esta manera contribuimos al desarrollo socioeconómico de Barbastro y mejoramos nuestra competitividad.

8. ¿Existe un compromiso público por parte del máximo órgano de gobierno a través de la firma de declaraciones, certificaciones y normas de evaluación y gestión empresarial relacionadas con la Responsabilidad Social en general (ISO 26000, SA8000), o con la igualdad de trato y no discriminación (ODM, Carta de la Diversidad (www.fundaciondiversidad.com), el Pacto Mundial (www.pactomundial.org), Distintivo Igualdad en la Empresa (www.igualdadenlaempresa.es), trabajo Decente de la OIT (www.ilo.org), pacto social VIH (www.pactosocialvih.es), etc.)?

SI

9. En caso afirmativo, información adicional.

Desde 2020 somos socios de Pacto Mundial y por lo tanto tenemos un compromiso público con los 10 Principios de las Naciones Unidas en las áreas de los derechos humanos, el trabajo, el medioambiente y la anticorrupción. Compromiso que hacemos público para mostrar de forma clara y transparente nuestro proceso de mejora continua para contribuir positivamente a los retos con los que se enfrenta la sociedad.

Actualmente estamos elaborando nuestro tercer informe de progreso, con el que renovaremos nuestro compromiso.

10. ¿Está la organización adherida al convenio MÁS DIRECTIVAS suscrito entre la Asociación Directivas de Aragón y el Gobierno de Aragón?

NO

Medidas concretas de igualdad de oportunidades y no discriminación

Compromiso de la organización y comunicación

- 3. El protocolo de actuación o las medidas específicas ante el acoso sexual y acoso por razones de sexo, es conocido por todo el personal a través de los medios de comunicación interna, incluido en el manual de acogida y sometido a revisión periódica y seguimiento.
- 4. Se publican datos sobre la composición de la plantilla atendiendo a su diversidad en la memoria anual y otros informes de la organización.
- 5. Se cuenta con una persona o equipo responsable de diseñar, implementar y realizar seguimiento de las políticas igualdad de oportunidades y no discriminación, que posee la formación adecuada y con una asignación presupuestaria.
- 6. La organización tiene procesos participativos de comunicación interna para sus empleados y grupos de interés, tendentes a gestionar la diversidad existente.
- 7. Existen mecanismos internos y/o externos de queja o reclamación en el caso de eventuales discriminaciones, en especial, para casos de acoso laboral.
- 8. La organización transmite su compromiso con la diversidad en su comunicación externa, mediante campañas, anuncios, mensajes y/o la propia imagen de la organización se asocia con la diversidad.
- 9. Existen acuerdos con otras entidades externas públicas y/o privadas que han servido para mejorar la gestión de la diversidad en la empresa.
- 10. La organización extiende a toda la cadena de valor la gestión de la diversidad y sus beneficios, por ejemplo, a su cadena de compras, con su cartera de proveedores y en sus propios productos y/o servicios.

Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida

- 1. La organización garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en sus procesos de selección y captación.
- 2. En los procesos de selección se valoran las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante por encima de cualquier otro aspecto diferenciador (género, edad, procedencia cultural, etc.)
- 3. Las entrevistas de selección responden a un guion estructurado que tiene como objetivo conocer las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante dejando a un lado cualquier tipo de discriminación
- 4. El equipo encargado de reclutar y seleccionar al nuevo personal es diverso y posee las

competencias óptimas para evaluar adecuadamente a personas candidatas diversas.

- 6. La organización tiene una política de acogida/bienvenida con las nuevas personas empleadas, que son reflejo de la diversidad de la organización.

Formación y promoción profesional

- 1. Las políticas internas de gestión de recursos humanos garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas de la empresa.

- 3. Se dispone de un mapa de la diversidad que permite visualizar la configuración de la plantilla según su categoría laboral y analizarla junto a otras variables como pueden ser el sexo, edad, origen, antigüedad en el puesto, antigüedad en la empresa, etc.

- 6. Dispone la organización de fichas de perfil de cada puesto de trabajo, en el que se definen de forma objetiva los requisitos profesionales y técnicos, no dando cabida a otros aspectos que impliquen discriminación.

- 7. Existen mecanismos objetivos de evaluación del desempeño profesional y una metodología que garantiza la igualdad de oportunidades real en el desarrollo profesional.

- 8. Se valora y potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los diferentes miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.

- 10. La organización tiene establecidos unos criterios objetivos para el proceso de desvinculación laboral (despidos, ceses, bajas incentivadas) y los aplica, garantizado un trato igualitario.

Estructura salarial y sistema de retribuciones

- 3. Las retribuciones percibidas por cada persona trabajadora están acordes con el sector y la labor desempeñada, en función de la clasificación profesional propia de la empresa.

- 4. Existe un protocolo de detección y actuación ante posibles discriminaciones y se ponen a disposición, con este objetivo, vías de comunicación fluidas para todo el personal.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

¿Cuales son las acciones de voluntariado y/o acción social que realiza la organización?

El año 2020 fue uno de los años más tristes de nuestra historia debido a la pandemia que estábamos viviendo y que afectaba económica y socialmente a toda la sociedad. Fue un año en que nuestro propósito "Suministrar vida" cobró más importancia que nunca: impulsamos nuestra acción social creando un fondo social y maximizamos el cuidado y la protección de nuestras personas y sus familias. En 2022 estábamos convencidos que teníamos al virus controlado, que habíamos aprendido a vivir con él, pero otro ?virus? se colaba entre nosotros: la situación del mercado energético. Porque desde hace un año estamos viviendo una de las peores crisis energéticas a nivel mundial y que algunos expertos opinan que puede llegar a ser incluso peor que la crisis de los años 70.

Esta crisis nos ha llevado a tener que recortar algunas de nuestras acciones sociales y también hemos decidido no hacer eco de algunas de las acciones que sí que hemos mantenido.

Nuestras acciones sociales:

SOCIOS DE CRUZ ROJA

MENÚS SOLIDARIOS DE NOCHEBUENA

Colaboramos con la Junta Coordinadora de Cofradías de Semana Santa y Cáritas en su iniciativa de "Menús solidarios de Nochebuena". Reparto de 60 menús solidarios entre las familias más desfavorecidas de Barbastro para que puedan disfrutar de la Nochebuena. La propuesta del cocinero del Gran Hotel incluye dos menús, uno para adultos y otro para niños con postre. En la iniciativa colaboramos ocho empresas locales.

XI MARCHA ASPACE

Un año más nos sentimos orgullosos de ser patrocinadores de su Marcha Solidaria. El 7 de mayo Huesca se llenó de marchosos, 9.194 personas recorrieron los 18 km de la marcha, lo que supuso una recaudación de 94.224,34€ con el objetivo de construir una nueva residencia. Además este año algunas personas caminamos los 18 km de la Marcha

ROSAS SOLIDARIAS

El día de San Jorge (Sant Jordi) en la delegación de Barcelona siguiendo la tradición catalana, regalamos una rosa a cada una de las personas de la plantilla. Fundació Portolá. (Entidad sin ánimo de lucro con una trayectoria de más de 30 años de historia que apoya la integración social y laboral de personas con discapacidad intelectual y/o trastorno mental) es nuestro proveedor de las rosas solidarias y además ecológicas. Elegimos el modelo "Zero plástico" de rosa natural decorado solo con la espiga y una hoja de aspidistra.

ASOCIACIÓN ESPAÑOLA CONTRA EL CÁNCER

El fin de semana del 4 y 5 de febrero, dentro de los actos del Día Mundial de la Lucha Contra el Cáncer pusimos a disposición de la AECC los monitores que tenemos que en las delegaciones comerciales de Barbastro y Huesca para que se proyectara la campaña que habían diseñado para este año.

CANASTILLAS DE BEBÉ

Una de nuestras medidas más enmarcada en el grupo de medidas de "Apoyo a la familia" es el regalo por nacimiento cuando una empleada o empleado tiene un bebé. La empresa regala una canastilla de bebé hecha a mano. Las proveedoras de las canastillas de bebé son monjas de distintos conventos de España a través de la Fundación Declusura. (Es una iniciativa no lucrativa para ayudar a los Monasterios y Conventos de España. Trabajan para difundir la riqueza de la vida contemplativa y contribuir al sostenimiento de los Monasterios y Conventos)

SOMONTANO SOCIAL (Centro especial de empleo).

Uno de nuestros proyectos sociales activos desde hace años es nuestra colaboración con Somontano Social que nos imprime, ensobra y reparte las facturas de clientes de la zona de Barbastro. Es una manera de colaboración en la que ambas partes ganamos. Nosotros reducimos tiempo en nuestra actividad y Somontano Social da trabajo a personas con capacidades diferentes.

CARINSERTAS

Participamos en programas de inserción profesional y cuando realizan cursos de formación dedicados al sector eléctrico ofrecemos nuestra capacidad profesional para que realicen

prácticas con nosotros. Hoy en día trabaja con nosotros una persona que realizó un programa formativo con nosotros el pasado noviembre de 2022 y se incorporó a nuestra plantilla definitiva a inicios de diciembre.

¿Con qué organizaciones realiza las acciones de voluntariado y/o acción social?

Estamos comprometidos con la sociedad: Invertimos en patrocinios e iniciativas de mecenazgo y acción social en áreas geográficas con especial presencia de la empresa, contribuyendo positivamente a los retos con los que se enfrenta la sociedad.

- AECC (Asociación Española contra el Cáncer)

- ASPACE (Entidad sin ánimo de lucro, cuyos objetivos son la prevención, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación de las personas con Parálisis Cerebral, así como por velar por su educación e integración social plena).

- Cáritas.

- Cruz Roja.

- Fundación DeClausura. (Es una iniciativa no lucrativa para ayudar a los Monasterios y Conventos de España. Trabajan para difundir la riqueza de la vida contemplativa y contribuir al sostenimiento de los Monasterios y Conventos).

- Fundació Portolà. (Entidad sin ánimo de lucro con una trayectoria de más de 30 años de historia que apoya la integración social y laboral de personas con discapacidad intelectual y/o trastorno mental).

- Somontano Social (Centro especial de empleo).

- Carinsertas. (Empresa de inserción sociolaboral,)

¿Con qué periodicidad realiza las acciones de voluntariado y acción social?

En Ab energía establecimos un día de Voluntariado Corporativo: Un día al año celebrábamos el día del voluntariado, acción que se realiza dentro de nuestro horario laboral. Durante 3 años colaborábamos con el Banco de Alimentos de las comunidades donde estamos presentes, haciéndonos voluntarios/as en la campaña de "La Gran Recogida".

En 2020 debido a la pandemia cesamos la actividad. Nuestro objetivo es retomar una acción de voluntariado corporativo que podamos realizar en todas las delegaciones.

Cada 19 de octubre Día de la lucha contra el Cáncer de Mamá, iluminamos de rosa la fachada de nuestra sede en Barbastro, con el objetivo de concienciar a la sociedad.

Cada vez que un empleado o empleada tiene un bebé la empresa le regala una "Canastilla de bienvenida". (DeClausura). Este año la cigüeña nos ha visitado 3 veces.

Rosas solidarias el día de San Jorge. (Fundación Portolà)

Las otras acciones las tenemos calendarizadas a lo largo del año según las organizaciones con las que colaboramos: Marcha Aspace, AECC?

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

¿Qué acciones realiza la organización para la difusión de la cultura en Aragón?

DEPOSITO DE LA OBRA "ESPONSALES DE DOÑA PETRONILA CON RAMÓN BERENGUER IV CONDE DE BARCELONA, EN BARBASTRO" EN EL MUSEO DIOCESANO BARBASTRO-MONZÓN

En Grupo AB 1903 nos sentimos comprometidos/as con la cultura como elemento alineado al ODS 8, que en su meta 8.9 hace referencia a la necesidad de elaborar y poner en práctica políticas encaminadas a promover un turismo sostenible también a través de la cultura. Creemos que la cultura es una buena herramienta para generar actividad económica y empleo.

En 2004 con motivo de nuestro centenario adquirimos la obra "Esponsales de Doña Petronila con Ramón Berenguer IV, conde de Barcelona, en Barbastro", de Claudio Lorenzale; porque entendíamos que debía estar en Barbastro por lo que representa: un acontecimiento importantísimo de la historia de nuestra ciudad. Desde entonces estuvo en nuestra sede, donde recibió visitas de colegios y particulares. En Agosto del 2020 dejamos en depósito nuestro cuadro en el Museo Diocesano Barbastro-Monzón, del que somos socios Patrocinadores. De esta manera todos los ciudadanos de Barbastro y también la gente que nos visita puedan verlo y conocer a través de él este hecho de nuestra historia, de la historia de Aragón y de España.

Con esta acción impactamos además de manera positiva en el ODS 4, fomentando la visita de los colegios al Museo Diocesano BM para que los niños conozcan la historia de Aragón y de España y en el ODS 11 en su meta 11.4: proteger y salvaguardar el patrimonio cultural como seña de identidad.

Desde 2022 la Responsable de Comunicación y RSE del Grupo AB 1903 ha entrado a formar parte de la junta directiva de "Amigos del Museo". Asociación comprometida con la cultura que contribuye a la conservación y difusión del rico patrimonio que alberga el Museo Diocesano BM.

CESIÓN DE LA IMAGEN DE LA OBRA "LOS ESPONSALES DE DOÑA PETRONILA CON RAMÓN BERENGUER IV CONDE DE BARCELONA EN BARBASTRO.

El pasado año el Museo de Huesca impulsó un proceso de recuperación y puesta en valor de la Sala de Doña Petronila. En la recién rehabilitada Sala de Doña Petronila se incorporó una mesa interpretativa con información de la historia de la sala para la cual cedimos la imagen de nuestro cuadro.

VIII CONGRESO NACIONAL DE COFRADIAS Y HERMANDADES BARBASTRO 2023

Alrededor de 125 ponentes llegados de varios rincones de España participaron en el congreso organizado por la junta coordinadora de cofradías de Semana Santa de Barbastro.

En ab energía colaboramos con el congreso en temas de logística.

La Semana Santa de Barbastro forma parte de la tradición cultural de la ciudad, por ello en

el año 2005 fue declarada Fiesta de Interés Turístico de Aragón, tanto por su antigüedad y continuidad a través del tiempo, como por la originalidad y diversidad de sus actos. Desde el 13 de mayo de 2016 además está declarada Fiesta de Interés Turístico Nacional. La Semana Santa barbastrense sobrepasa la consideración meramente religiosa y sociológica para convertirse en un fenómeno turístico con gran atracción de visitantes.

EXPOSICIÓN XVII CONCURSO DE FOTOGRAFÍA DE SEMANA SANTA

Desde hace años colaboramos en la exposición que organiza la Junta Coordinadora de Cofradías en la Sala de Temporales del Museo Diocesano, y que este año tuvo lugar del 23 de marzo al 11 de abril.

XX CONCURSO DE HISTORIAS DE NAVIDAD DE COPE ALTO ARAGÓN

Patrocinamos desde su primera edición este Concurso que convoca de Cope Altoaragón y patrocina la Diputación Provincial de Huesca y con la colaboración del Ayuntamiento de Barbastro, Comarca del Somontano, Guara Tours y Librería Ibor, Este concurso convoca a todos los niños de Educación Primaria de Aragón y cada año tienen una temática diferente. En esta XX edición el tema para la redacción de la historia era "La Navidad en la radio". Desde su primera convocatoria, más de 14.000 escolares de la provincia de Huesca han participado en este Concurso Historias de Navidad.

UNION DEPORTIVA BARBASTRO

En línea con los valores de nuestra compañía, de apoyar al mundo del deporte y al fútbol en especial y apoyar nuestro territorio, la temporada 2021-2022 emprendimos un nuevo reto deportivo y profesional liderando la nueva etapa de la Unión Deportiva Barbastro; integrándonos en su estructura como miembros de la Junta Directiva. La actual Junta Directiva está formada por personas del tejido deportivo y empresarial de la ciudad de Barbastro, y personas del Grupo AB 1903. El gerente técnico de ab energía, Rafael Torres como presidente y el director financiero del Grupo como tesorero.

Al entrar a formar parte de la UD Barbastro nos marcamos dos objetivos principales: El objetivo de ascender de categoría, de 3 RFEF a 2 RFEF en los siguientes tres años y en dos años lo hemos conseguido. El otro objetivo era unificar dentro de la estructura de la U.D. Barbastro el fútbol base de nuestra ciudad, objetivo conseguido al principio de esta temporada 2022-2023 temporada.

Este ascenso de categoría da a la ciudad de Barbastro varios beneficios:

? Orgullo y visibilidad: permite que la población se sienta orgullosa de su equipo y de su comunidad en general. Si el equipo progresa, aumenta la visibilidad de la ciudad en el ámbito deportivo y puede generar un sentido de pertenencia y unidad entre la sociedad.

? Promoción de la identidad local: El éxito del equipo puede convertirse en un símbolo de identidad para Barbastro y ayudar a preservar las tradiciones y valores locales.

? Aumento del turismo y desarrollo económico: Este atraerá a más turistas y visitantes, especialmente durante los partidos en casa. Impulsando la economía local, beneficiando especialmente al sector turístico y otros servicios. Además, el aumento de la visibilidad del pueblo puede atraer inversiones y oportunidades comerciales.

? Mejora de la infraestructura deportiva: Para competir en divisiones superiores se requiere mejorar las instalaciones deportivas, como el estadio, los vestuarios y otros servicios

relacionados. Esto no solo beneficia a la UD Barbastro, sino también a otros deportistas y equipos que pueden utilizar dichas instalaciones para entrenar y competir.

? Fomento del deporte y la actividad física: El éxito deportivo puede inspirar a los jóvenes de Barbastro a participar en el fútbol u otros deportes. Un ascenso de división puede motivar a los niños y adolescentes a unirse a las categorías inferiores del equipo local, lo que promueve un estilo de vida activo y saludable.

Respecto al segundo objetivo, esta nueva temporada se ha unificado dentro de la estructura de la U.D. Barbastro el fútbol base de nuestra ciudad, dando continuidad a la idea de que el fútbol de Barbastro camine en la misma dirección, constituyendo una Sociedad Anónima Deportiva.

Queremos que niñas y niños que empiezan en el fútbol base, puedan continuar su carrera deportiva hasta el primer equipo sin tener que salir de nuestra ciudad.

Seguimos trabajando en una estructura deportiva, con un equipo técnico con titulación que potencie en las niñas y niños su formación, no sólo como futbolistas sino también como personas que el día de mañana van a tener responsabilidades en nuestra sociedad. Además, este ascenso de categoría es una inspiración para los más pequeños ya que varios de sus entrenadores son jugadores del primer equipo.

Esta temporada hemos seguido repartiendo entradas en los colegios para algunos de los partidos que se jugaron en Barbastro con el objetivo de fomentar el deporte y el compromiso con el equipo de la ciudad entre las niñas y los niños.

XXV CAMPUS DE FÚTBOL

Este año la UD Barbastro ha organizado el XXV Campus de fútbol para niñas y niños nacidos entre los años 2007 y 2019. En este campus disfrutan del fútbol, aprenden y se forman a través de los valores del respeto, trabajo en equipo, iniciativa, esfuerzo y autodisciplina.

En la Gala de los Premios Valores Deportivos 2021 organizada por la empresa Gráficas Barbastro-Monzón en colaboración con el Fútbol Base, recibimos el premio Honorífico de Valores Deportivos por el apoyo y compromiso firme que desde siempre hemos tenido con el deporte de la ciudad de Barbastro.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

- Museo Diocesano-Barbastro Monzón. Socio Patrocinador.
- Museo de Huesca. Cesión de una imagen de la obra "Los esponsales de Doña Petronila con Ramón Berenguer IV, conde de Barcelona, en Barbastro" para la recién rehabilitada Sala de Doña Petronila. Junio 2021.
- Junta de Cofradías de Semana Santa de Barbastro. Colaboradores de la XVII Exposición del Concurso de Fotografía de Semana Santa.
- UD Barbastro. Junta Directiva.
- Gráficas Barbastro. Patrocinadores del proyecto "Fútbol con respeto".
- Cope Altoaragón. Patrocinadores del Concurso Historias de Navidad.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

- Museo Diocesano-Barbastro Monzón.

Renovamos nuestro compromiso como Socio Patrocinador anualmente. Somos socios patrocinadores desde hace 12 años, momento en el que se inauguró el Museo y se creó la Asociación de Amigos del Museo con el objetivo de contribuir a la conservación y difusión del patrimonio del Museo.

- Junta de Cofradías de Semana Santa de Barbastro. Colaboradores del Concurso de Fotografía de Semana Santa. Anualmente desde el principio de esta exposición.

- UD Barbastro. Junta Directiva, desde la temporada 2021-22.

- Gráficas Barbastro. Patrocinadores del proyecto "Fútbol con respeto". esta es la segunda temporada que apoyamos esta iniciativa.

- Cope Altoaragón. Patrocinadores del Concurso Historias de Navidad. Anualmente desde que se inició esta acción hace ya 20 años.