

RSA PLUS 2024 - 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

Agosto 2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

GRUPO AB 1903, 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

? Ab Energía Instalaciones Energéticas, S.A. A22015978

? Ababol Genera S.L. A22015978

El Grupo tiene en estos momentos una plantilla de 55 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

? Ab Energía Instalaciones Energéticas, S.A: 21 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.

En AB ENERGÍA, la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral es un pilar fundamental de nuestra gestión de personas. Reconocemos el valor que esta práctica aporta a la empresa y nos comprometemos a mantener un enfoque equilibrado en nuestra dirección, liderazgo y gestión, con especial atención a las necesidades individuales de nuestros colaboradores.

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 decidimos implantar un modelo de gestión basado en la conciliación, con un catálogo de medidas, objetivos y planes de acción, indicadores, herramientas para el seguimiento y medición 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 esta certificación efr y nos llena de orgullo ser la única de la provincia de Huesca.

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 58 medidas de conciliación, que se revisan regularmente. Estas medidas se incluyen en cinco grandes grupos:

- Calidad en el empleo (33 medidas)
- Flexibilidad espacial y temporal (12 medidas)
- Apoyo a la familia (6 medidas)
- Desarrollo personal y profesional (4 medidas)
- Igualdad de oportunidades (3 medidas)

Esta certificación está basada en la mejora continua; en AB ENERGÍA como objetivo de mejora continua, nuestro foco se centró en hacer partícipes de nuestras medidas efr a todas las personas de las empresas que forman AB ENERGÍA, como muestra de inversión en la motivación y compromiso de nuestros empleados/as, que de manera tan directa impacta en nuestros resultados como empresa. Así desde 2023 todas las empresas del Grupo. (Eléctrica de Barbastro S.A., Ab energía 1903, S.L., Grupo AB 1903 S.L. y Ab Energía Instalaciones Energéticas, S.A) están incluidas en el alcance de la certificación.

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 estamos 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

Como el modelo efr está basado en el modelo de mejora continua PDCA. 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)

Para la renovación del certificado efr cada dos años se hace una revisión con la dirección de AB ABENERGÍA del diseño, implantación y resultados generados del modelo efr, previo a la auditoria por parte de AENOR. En el informe de auditoría se nos indican observaciones y oportunidades de mejora para seguir avanzando en la conciliación.

El año del centro de ese ciclo de dos años, elaboramos un informe de progreso, que enviamos a nuestro auditor (AENOR). En este informe de progreso revisamos la evolución, para ir ajustando y mejorando la gestión del modelo.

En junio de este año hemos presentado el informe de progreso correspondiente. El auditor considera adecuado el informe y propone el mantenimiento de nuestra certificación.

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 AB ENERGÍA.

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. ¿Tiene implantado algún sistema de gestión recocido que incluya la conciliación dentro de la empresa? Por ejemplo: Certificación EFR de la Fundación Mas Familia www.masfamilia.org, Sello AROHE <http://horariosenespana.com>

SI

8. En caso afirmativo, información adicional

Cuando en 2013 iniciamos nuestra andadura en la obtención de la certificación efr, nuestro principal objetivo era dar visibilidad a algo que como empresa centenaria y familiar veníamos haciendo desde nuestros inicios: cuidar a nuestra plantilla y sus familias.

En aquel momento descubrimos que ser efr era algo más, y que con medidas adecuadas y

más concretas podíamos influir de manera muy positiva en la motivación de nuestros empleados/as y en nuestro entorno: la sociedad.

Posteriormente, coincidiendo con la renovación de la certificación efr y la obtención de la certificación B+ Proactiva, creímos que debíamos dar un paso más, intentando aportar, en la medida de nuestras posibilidades, nuestro granito de arena en el ámbito de la conciliación y la racionalización de los horarios españoles.

Además, esperamos que nuestra modesta aportación pueda animar a otras compañías a apostar por la conciliación y la racionalización de los horarios.

Medidas concretas de conciliación

¿Qué medidas de flexibilidad horaria en el 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.
- 11. Posibilidad de rotar en el puesto a petición de las personas trabajadoras
- 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, forosâ?!'
- 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 â?!)
- 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. ¿Aplica ayudas o medidas adicionales voluntarias que aumenten el salario, la calidad en el empleo o la 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.
- ? Posibilidad de recibir paquetes en las distintas delegaciones
- ? Día de los niños. Primer día de vacaciones de Navidad, los hijos menores de 12 años pueden venir 2 horas a la oficina donde hay actividades para ellos.

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

- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 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?

- 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, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia? (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.

En AB ENERGÍA 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, queremos 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 AB ENERGÍA.

Actualmente la plantilla actual del Grupo es de 55 personas, Grupo AB es un holding formado por 5 empresas independientes. Ninguna de las 5 empresas supera los 50 trabajadores/as, por lo que no estamos obligados a tener registrado un Plan de Igualdad.

? Eléctrica de Barbastro S.A: 3 personas

? Ab energía 1903 S.L: 15 personas

? Grupo AB 1903 S.L: 16 personas

? Ab Energía Instalaciones Energéticas, S.A: 21 personas

? Ababol Genera S.L: 0 personas

Aunque no estamos obligados a registrar un plan de Igualdad, trabajamos en medidas y políticas de igualdad y nos formamos en la materia. El pasado 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?. Como empresa efr, disponemos de medidas incluidas en el grupo ?Igualdad de oportunidades? que se revisan periódicamente.

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.

En enero de 2024 unificamos los protocolos Antimobbing y Acoso en el actual 'Protocolo para la prevención y actuación en caso de acoso laboral'. Este protocolo está ligado al Código Ético y sustentado por el Comité Ético.

Este protocolo se ha elaborado 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 el 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/as, espera libres de sesgos, prejuicios y acoso.

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 mismo. El Comité está formado por: la representante de los trabajadores, la directora jurídica y la responsable 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.

El Comité Ético de AB ENERGÍA formado por la Responsable de RRHH, la Directora Jurídica y la Representante de los trabajadores vela por el cumplimiento del Código Ético. El Comité Ético se reúne periódicamente para revisar o actualizar dicho código. Nunca se ha tenido que reunir por un caso de violación del mismo.

Como empresa efr somos auditados cada dos años por un tercero (AENOR), allí se revisa el cumplimiento de la normativa vigente en lo relativo a personas así como las medidas de conciliación incluidas en el apartado de 'Igualdad de oportunidades'

Como socios de Pacto Mundial de Naciones Unidas en nuestro informe anual de progreso, en la sección dos del cuestionario: Derechos Humanos y en la sección tres: Estándares Laborales, reportamos en materia de igualdad.

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 en Barbastro 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.

8. Además de la declaración de compromiso del Plan RSA, ¿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.igualdadenaempresa.es), trabajo Decente de la OIT (www.ilo.org), pacto social VIH (www.pactosocialvih.es), etc.)?

SI

9. En caso afirmativo, información adicional.

Somos socios de Pacto Mundial de la ONU España desde 2020, 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. En julio de este año hemos presentado nuestro cuarto informe de progreso.

Desde 2013 somos empresa efr. La certificación efr es un modelo internacional de dirección de personas que, formando parte de la RSE y la Gestión de la Excelencia, se ocupa de avanzar y dar respuestas en materia de responsabilidad y respeto a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Así mismo, también fomenta el apoyo en la igualdad de oportunidades y la inclusión de los más desfavorecidos, tomando como base la legislación vigente y vinculante y la negociación colectiva. La certificación efr de Fundación Másfamilia ha sido reconocida por las Naciones Unidas y por el programa Interreg Europe como «Good practice»

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

- 1. Se ha realizado un análisis salarial (por categoría profesional y puesto de trabajo) con el objetivo de detectar una posible brecha salarial y tomar las medidas necesarias para corregirla. Se revisa periódicamente.
- 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 al margen de su objeto social que realiza la organización?

2020 fue uno de los años más tristes de nuestra larga 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 empresarial "Suministrar vida" cobró más importancia que nunca: impulsamos nuestra acción social creando un fondo social y maximizamos el cuidado y la protección de nuestra plantilla 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.

Esta crisis nos obligó a recortar algunas de nuestras acciones sociales y parar nuestro voluntariado corporativo. Hacía años habíamos establecido un día de voluntariado corporativo, colaborando con el Banco de Alimentos en su campaña de ¿La Gran Recogida?

VOLUNTARIADO CORPORATIVO

En 2023, retomamos finalmente nuestro voluntariado corporativo. En diciembre, con motivo de nuestro 120 aniversario, lanzamos una acción de voluntariado estrechamente alineada con nuestro propósito empresarial: "Suministrar vida". Llevamos a cabo una campaña de donación de sangre en nuestros centros de Barcelona y Barbastro, ya que, sin sangre, no hay vida.

El 18 de diciembre, en Barcelona, el 46% de la plantilla se trasladó durante su horario laboral al Banco de Sangre del Hospital Clínico. En Barbastro, la donación se realizó en nuestra sede corporativa, hasta donde se desplazó el Banco de Sangre de Zaragoza. Esta donación estuvo abierta a toda la población de Barbastro, para lo cual realizamos un llamamiento en prensa y redes sociales. La participación de la plantilla de AB ENERGÍA fue del 12%. El perfil del personal en la delegación de Barbastro es diferente al de los Servicios Centrales en Barcelona, y el traslado del personal de campo (AB Instalaciones) para realizar la donación no siempre es fácil, ya que su labor física a menudo no es compatible con donar sangre.

Nos sentimos muy orgullosos de haber "suministrado 25 bolsas de vida".

Esta acción de voluntariado impacta de manera positiva en el ODS 3 y se ha incorporado como una medida efr más en nuestro catálogo de acciones.

Otras acciones de acción social:

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. En la iniciativa colaboramos ocho empresas locales.

Impacto positivo ODS 2.

XII MARCHA ASPACE HUESCA

Nos sentimos orgullosos de ser patrocinadores un año más de su Marcha Solidaria.

9.895 personas caminaron el 28 de abril de 2024 en la marcha, en apoyo a las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines y con el objetivo de construir una nueva residencia. En esta edición un 12% de la plantilla de AB ENERGÍA.

Impacto positivo ODS 3 y ODS 10

ASOCIACIÓN ESPAÑOLA CONTRA EL CÁNCER

Con el objetivo de crear conciencia y sensibilización sobre el Cáncer, los días 3 y 4 de febrero, dentro de los actos del Día Mundial de la Lucha Contra el Cáncer iluminamos en verde la fachada de nuestra sede en Barbastro. Así mismo el mes de octubre, mes de sensibilización sobre el Cáncer de Mama la iluminamos en rosa.

Impacto positivo ODS 3

CANASTILLAS DE BEBÉ

Una de nuestras medidas efr 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.

Impacto positivo ODS 8

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.
Impacto positivo ODS 8

ASOCIACIÓN ALZHEIMER BARBASTRO SOMONTANO

Dentro de XV Jornadas Alzheimer Barbastro y Somontano, patrocinamos la exposición de fotografía «MIRADAS», que pretende derrumbar los estigmas en la vejez y la demencia y propiciar el respeto a sus derechos y dignidad por encima de todo.

Impacto positivo ODS 3

¿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).

? Banco de sangre

? Carinsertas. (Empresa de inserción sociolaboral)

? 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).

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

En AB ENERGÍA tenemos establecido un día al año de Voluntariado Corporativo (medida efr), con una acción que realizamos dentro de nuestra jornada laboral.

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

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 una vez.

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

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

SOCIOS PATROCINADORES DEL MUSEO DIOCESANO BARBASTRO-MONZÓN

En AB NENERGÍA estamos comprometidos con la cultura, alineándola con el ODS 8, que

en su meta 8.9 resalta la importancia de desarrollar y aplicar políticas que fomenten un turismo sostenible a través de la cultura. Consideramos que la cultura es una excelente herramienta para impulsar la actividad económica y la generación de empleo.

Por eso, en 2011, cuando se fundó la Asociación de Amigos del Museo Diocesano Barbastro-Monzón, no dudamos en convertirnos en socios patrocinadores del Museo. Fuimos los primeros socios patrocinadores y continuamos siendo patrocinadores hasta el día de hoy.

Esta asociación tiene como fines:

1. Trabajar por la conservación, enriquecimiento, promoción y difusión de la colección de arte del Museo.
2. Difundir y promocionar el conocimiento del Museo para un uso social, religioso y cultural del Patrimonio.
3. Contribuir, estimular y apoyar la dinamización del Museo, enriqueciendo la oferta cultural de la ciudad de Barbastro, la Diócesis de Barbastro- Monzón y las comarcas de influencia, buscando la integración del Museo en la sociedad.
4. Contribuir al mantenimiento económico de la colección de arte y de su sede.
5. Colaborar de manera auxiliar en las tareas de gestión del Museo que se requieran, mediante la constitución de un voluntariado.

Actualmente Patricia Bravo, Responsable de Comunicación y RSE de AB ENERGÍA es la presidenta de la asociación "Amigos del Museo".

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

Fieles a nuestro compromiso con la cultura y el territorio, en 2020 dejamos en depósito en el Museo, nuestro cuadro "Esponsales de Doña Petronila con Ramón Berenguer IV Conde de Barcelona, en Barbastro"

Esta obra de Claudio Lorenzale la adquirimos en 2004 con motivo de nuestro centenario; porque entendíamos que debía estar en Barbastro por lo que representa: un acontecimiento importantísimo de la historia de nuestra ciudad. Desde que lo adquirimos estuvo en nuestra sede donde recibió visitas de colegios y particulares. Lo disfrutamos durante 16 años, pero quisimos que todos los ciudadanos de Barbastro y también la gente que visita la ciudad puedan verlo y conocer a través de él este hecho la historia de nuestra ciudad, 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.

UD BARBASTRO

En línea con los valores de nuestra compañía, de apoyar al mundo del deporte y a nuestro territorio, la temporada 2021-2022 emprendimos un nuevo reto deportivo y profesional: liderar la nueva etapa de la Unión Deportiva Barbastro durante un ciclo de tres temporadas; integrándonos en su estructura como miembros de la Junta Directiva.

Al entrar a formar parte de la UD Barbastro nos marcamos dos objetivos principales:

1. Unificar dentro de la estructura de la U.D. Barbastro el fútbol base de nuestra ciudad. Objetivo conseguido al principio de la temporada 2022-2023.

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. Actualmente cuenta con 21 equipos en la cantera. Trabajamos 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 ha sido una inspiración para los más pequeños, ya que varios de sus entrenadores son jugadores del primer equipo.

2. Ascender de categoría, de 3 RFEF a 2 RFEF en los siguientes tres años. Objetivo conseguido en solo dos años, al inicio de la temporada 2022-2023.

Este ascenso trajo consigo importantes beneficios para la ciudad de Barbastro: fortaleció la identidad local, incrementó el turismo, impulsó el desarrollo económico y mejoró las infraestructuras deportivas, además de fomentar el deporte en la comunidad.

Sin embargo, lo que nadie imaginaba era que el equipo terminaría jugando los dieciseisavos de final de la Copa del Rey en casa, enfrentándose al FC Barcelona, uno de los mejores clubes del mundo. Este histórico encuentro posicionó a Barbastro en el mapa mediático global, con apariciones en noticias, vídeos y publicaciones internacionales. Una publicidad impagable para la ciudad, cortesía del fútbol.

Este evento ha sido el más importante en la historia de Barbastro, con un impacto económico significativo, tanto a nivel local como en toda la Comunidad de Aragón. Inicialmente, se estimaba que la temporada de la U.D. Barbastro generaría un impacto económico de 825.000 € en la localidad y 1.250.000 € en Aragón. Sin embargo, tras el partido contra el FC Barcelona, estas cifras se triplicaron. Se calcula que el impacto económico total ascendió a 2.250.000 € para Barbastro y 3.550.000 € para Aragón.

Cifras destacadas del encuentro:

? 6.000 personas asistieron al partido en directo.

? 168 medios de comunicación acreditados.

? Audiencia televisiva en España de 550.000 espectadores, con transmisión en todo el mundo.

Más allá del fútbol

AB ENERGÍA, como patrocinador principal de la U.D. Barbastro, mostró su compromiso social invitando a ocho personas de Valentia, una asociación que trabaja por personas con discapacidad intelectual. Estas personas, acompañadas por dos profesionales que velaron por su bienestar, disfrutaron del partido de manera especial.

Además, durante el encuentro se desplegó una pancarta en la grada presidencial con el mensaje "La ELA existe, conocELA", en apoyo al Team Unzué. Esta iniciativa tuvo como fin visibilizar la ELA, una enfermedad que padece Juan Carlos Unzué, exjugador y entrenador del FC Barcelona.

Con motivo del partido, AB ENERGÍA instaló una lona de 6x1 metros en la tribuna del estadio con el lema "Entra en la historia", como parte de una estrategia conjunta con la U.D. Barbastro y los Amigos del Museo para promocionar el Museo Diocesano, uno de los

principales recursos turísticos de la ciudad. Esta colaboración involucró a Integralstand, una empresa local que se encargó de realizar y montar la pancarta sin coste alguno. Este esfuerzo es un claro ejemplo de la importancia de las alianzas estratégicas, alineadas con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 17 (ODS 17), que promueve la colaboración entre diferentes entidades para lograr objetivos comunes.

PATROCINIO DEL CONCURSO HISTORIAS DE NAVIDAD (Cope Altoaragón)

Desde su primera edición, patrocinamos este concurso junto con la Diputación Provincial de Huesca, el Ayuntamiento de Barbastro y la Comarca del Somontano, con la colaboración de Guara Tours y Librería Ibor.

El concurso está dirigido a todos los niños de Educación Primaria de la provincia de Huesca, y cada año se enfoca en una temática diferente. En esta XXI edición, el tema para la redacción de las historias fue "Una Navidad de cine". A lo largo de sus ediciones, más de 14.000 escolares han participado en el Concurso Historias de Navidad, consolidándose como un evento educativo de gran relevancia en la región.

El objetivo principal de este concurso es fomentar el amor por la lectura y la escritura entre los más pequeños, promoviendo la creatividad y el desarrollo de habilidades literarias desde una edad temprana.

CELEBRACIÓN DEL XXVII CONGRESO ASEME (Asociación de Empresas Eléctricas) EN BARBASTRO

En 2023, con motivo de nuestro 120 aniversario, tuvimos el honor de ser los anfitriones del XXVII Congreso de ASEME, que se celebró en Barbastro los días 26, 27 y 28 de octubre. Este importante evento reunió a 150 congresistas, representantes de 88 distribuidoras españolas de energía eléctrica.

A lo largo de esos tres días, un total de 180 personas, entre congresistas y acompañantes, tuvieron la oportunidad de descubrir Barbastro. Para los acompañantes, organizamos actividades lúdicas con el propósito de mostrar el rico patrimonio cultural y natural de la ciudad y sus alrededores.

Actividades:

- ? Visita guiada a pie por Barbastro.
- ? Visita a la Catedral, torre de la catedral y Museo Diocesano.
- ? Visita a una almazara de aceite.
- ? Visita a Alquézar.
- ? Visita a Obarra y Roda de Isábena.

Además, las cenas del congreso se celebraron en reconocidas bodegas del Somontano, donde se ofrecieron menús elaborados con productos de kilómetro 0, resaltando la gastronomía local y el compromiso con el entorno.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

- ? Museo Diocesano-Barbastro Monzón. Socio Patrocinador.
- ? UD Barbastro. Junta Directiva.
- ? Cope Altoaragón. Patrocinadores del Concurso Historias de Navidad.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

? Museo Diocesano-Barbastro Monzón. Socio Patrocinador.
o Desde 2011

? UD Barbastro. Junta Directiva.
o 3 temporadas (2021-2022, 2022-2023 y 2023-2024)

? Cope Altoaragón. Patrocinadores del Concurso Historias de Navidad.
o Anual

COMPROMISO CON LOS ODS

¿Está comprometida su organización con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)?

Sí, mi organización está adherida al Pacto Mundial de la ONU y comunica y publica los avances en sostenibilidad a través del Informe de Progreso.

En el caso de estar adherida al Pacto Mundial de la ONU identifique la URL de su último Informe de Progreso

<https://unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/138722-GRUPO-AB-1903-S-L-#cop>

¿Su organización tiene identificados los ODS prioritarios sobre los que más impacta?

Sí

Si la respuesta a la anterior pregunta es afirmativa, ¿Cuáles son?

- ODS 3. Salud y bienestar.
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 7. Energía asequible y no contaminante
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles.
- ODS 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 13. Acción por el clima.
- ODS 16. Paz, justicia e instituciones sólidas.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.

¿Se han realizado actuaciones de sensibilización en ODS?

Sí, mi organización ha realizado puntualmente algún evento orientado a la sensibilización del personal con los ODSs

En caso afirmativo, información adicional

Una o dos veces al año, la responsable de RSE comunica a la plantilla las acciones que se realizan en aspectos de sostenibilidad, basadas en el compromiso de AB ENERGÍA con los ODS.

Además, cada acción concreta que tiene un impacto en alguno de los ODS que hemos identificado como prioritarios y con los que nos hemos marcado algún objetivo, se comunica a través de nuestras plataformas de comunicación interna (Teams, mail corporativo). Por ejemplo, para los ODS 12 y 13, en 2023 nos marcamos el objetivo de

reducir el número de impresiones en un 20% para 2025, y trimestralmente comunicamos a toda la plantilla el progreso. Estamos orgullosos de haber alcanzado ya el objetivo y lo hemos ampliado al 50%.

Asimismo, hay acciones con un impacto positivo en algún ODS que comunicamos a nuestros grupos de interés mediante nuestras redes sociales.

Por otro lado la responsable de RSE realiza algunas formaciones y asiste a eventos de Pacto Mundial.

¿Cuenta su organización con persona/s o departamento/s concretos que se encargan de integrar los ODS en las actividades de la organización?

Sí, mi organización cuenta con un/a responsable que tiene asignada formalmente la función de integrar los ODS en las actividades que se desarrollan.

En caso afirmativo, información adicional

La responsable de RSE y Comunicación interna de AB ENERGÍA es la persona responsable de integrar los ODS en las distintas actividades, pero siempre de la mano de las personas responsables de los distintos departamentos.

Además como miembro del Consejo de Administración traslada toda la información al más alto nivel de la empresa.

Esta persona es a su vez la Directora y Manager efr y junto con la Responsable de RRHH gestionan el modelo de conciliación que impacta de manera directa en los ODS 3, 5, 8 y 12.

¿Ha desarrollado su organización un análisis de impactos sobre los ODS priorizados?

Sí, mi organización ha analizado formalmente las competencias, tecnologías y actividades que pueden tener impacto positivo o negativo en los ODS.

En caso afirmativo, información adicional

En 2020 nos unimos a Pacto Mundial de ONU España, y en julio de 2021 publicamos nuestro primer Informe de Progreso, fue en ese momento cuando analizamos formalmente las competencias, tecnologías y actividades de nuestra empresa que impactan de forma directa en los ODS.

Anteriormente ya habíamos hecho un primer análisis, a través de la plataforma de formación y gestión que el IAF ponía a disposición de las empresas para realizar el autodiagnóstico para el sello RSA.

¿Ha tenido en cuenta su organización el contexto y/o ha realizado consultas a los grupos de interés u otros actores externos?

Mi organización tiene en cuenta el contexto y las expectativas de los grupos de interés pero no de una manera formal

¿Ha establecido su organización las líneas prioritarias de actuación para contribuir a los ODS priorizados -Plan de Acción de ODS- ?

Mi organización planifica las acciones que puntualmente se desarrollan para impactar positivamente en los ODS priorizados

En caso afirmativo, identifique las acciones concretas que forman parte del Plan de Acción de ODS

Tenemos identificados los ODS prioritarios en los que impactamos. Para cada uno de estos 9 ODS tenemos objetivos marcados tanto para aumentar el impacto positivo como para minimizar el impacto negativo.

Podríamos decir que estamos en una primera fase de un Plan de acción de ODS, pero que nos falta consolidar, creando un cuadro de mando que nos permita revisar nuestras acciones de manera sistemática.

Para alguno de los ODS prioritarios disponemos de un cuadro de mando que nos permite medir nuestro impacto de manera regular. Por ejemplo, para el ODS 8, en conciliación tenemos unos objetivos marcados y unos indicadores que revisamos regularmente. Lo mismo ocurre con el ODS 12, donde tenemos marcado el objetivo de reducir nuestro consumo de papel e impresiones para 2025 y se revisa trimestralmente.

En caso de existir un Plan de Acción de ODS o acciones concretas, ¿se establecieron los objetivos e indicadores de seguimiento?

Mi organización realiza un seguimiento a través de indicadores de las acciones que puntualmente se desarrollan para impactar positivamente en los ODS priorizados

En el caso de desarrollar actuaciones de contribución a ODS ¿Se comunican a las personas empleadas y otros grupos de interés, fomentando su participación e implicación activa?

Se comunican a las personas empleadas y se les anima a participar, si bien de manera no sistematizada

En caso afirmativo, información adicional

Comunicamos a nuestra plantilla las acciones que la empresa realiza para contribuir a la consecución de los ODS. De alguna de las acciones se pide la colaboración activa y compartimos los resultados obtenidos.

Una vez al año se presenta a la plantilla el plan de RSE en el que se analiza nuestro impacto a los ODS prioritarios. A lo largo del año se comunican las acciones que se llevan a cabo y contribuyen a la consecución de los ODS.

Así mismo algunas de las acciones y su impacto las comunicamos a nuestros grupos de interés a través de nuestras redes sociales. En algunos casos nos hemos puesto en contacto con alguno de nuestros grupos de interés para pedirles su colaboración, por ejemplo, solicitamos a todos nuestros proveedores que no nos remitan facturas en papel y a nuestros clientes de la comercializadora que solo nos soliciten la factura electrónica.