

RSA - PYMES

Empresa evaluada

INGENIERIA Y APLICACIONES SOLARES

ZARAGOZA 2005, S.L.

CIF:B99068405

C/Argualas nº:40. 1ºD

50012 - Zaragoza

Zaragoza

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

01 - Denominación de la organización

IASOL - INGENIERIA Y APLICACIONES SOLARES ZARAGOZA 2005, S.L.

02 - Dirección - CP - Población

CALLE ARGUALAS 40, 1ºD, 50012 ZARAGOZA

03 - Sector. Actividad

ENERGIAS RENOVABLES

04 - Año comienzo actividad.

2005

05 - Número de personas empleadas

80

06 - Persona contacto

Nuria Samper / Beatriz Iglesias

07 - E-mail contacto

beatriziglesias@iasol.es

08.- Página web

www.iasol.es

GENERAL

Tendencias Globales

1.- Considera que su organización tiene en cuenta o se ve afectada, directa o indirectamente, por temas globales y generales como, por ejemplo:

- Económicos (por ejemplo, creación de empleo, generación de riqueza, cumplimiento de la legalidad)
- Políticos (por ejemplo, cambios de gobierno, alianzas con Administraciones Públicas)
- Medioambientales (cambio climático, consumo de recursos: agua, energía eléctrica, etc)
- Tecnológicos (por ejemplo, comunicaciones, redes sociales)

- **Sociales (igualdad de género, conciliación de la vida personal y profesional, educación, formación, etc)**

1.1 Información adicional

IASOL es una empresa cuya actividad principal son las energías renovables por lo que nuestro punto de partida es el medioambiental, aunque lógicamente se ve afectado por los cambios económicos, políticos, sociales, medioambientales, tecnológicos y sociales:

- Económico: se genera empleo de forma lenta pero constante y ello conlleva la creación de riqueza.

- Político: la energía en España es un sector regulado por la administración, lo que hace imprescindible la obligación de estar al corriente de los cambios políticos del país. En los últimos años las administraciones públicas han tomado conciencia de la importancia de ayudar a impulsar las energías renovables por lo que las empresas del sector tenemos que trabajar de la mano con las administraciones para enfocar el futuro de la política energética.

- Medioambientales: Con las energías renovables buscamos sustituir los métodos tradicionales de energías por energías limpias, utilizando el sol como recurso natural e ilimitado. La misión de IASOL está directamente dirigida hacia el cuidado del medio ambiente y el compromiso del cuidado del entorno para las generaciones futuras. Adicionalmente las metodologías de IASOL están centrados en el cuidado del entorno ambiental y minimización de impactos ambientales negativos

- Tecnológicos: La innovación continuada es una premisa del desarrollo de negocio de IASOL,

Asimismo, la empresa es activa en las redes sociales del momento: LinkedIn, Twitter, Instagram y Facebook. y actualmente está renovando su WEB para ofrecer un mejor servicio y una conexión más intensa con el visitante.

- Sociales: IASOL trabaja por el desarrollo de sus empleados y vigila sus expectativas, mientras su crecimiento continua generando puestos de trabajo. La necesidad de promover los impactos sociales positivos se ha trasladado a su negocio y en este periodo se han promovido procesos de vinculación social al territorio.

Dado que las energías renovables son un sector estratégico a nivel estatal y europeo, IASOL no ha tenido un impacto económico tan agresivo como otras empresas.

No obstante, de esta crisis nosotros queremos sacar la parte positiva y creemos que ha hecho que la sociedad sea más consciente de la necesidad de cuidar nuestro planeta y del impacto tan alto que tienen todos nuestros actos sobre el mundo en el que vivimos. Esto es un punto a favor hacia nuestro sector que busca en primera instancia colaborar para crear un planeta más sostenible creando energía limpia y renovable y promoviendo una actitud de solidaridad y de compromiso social que tanto necesitamos hoy en día.

Además, crisis COVID ha ayudado a implementar definitivamente el teletrabajo, cosa que ayuda a la flexibilidad y a la conciliación personal y familiar. Asimismo, se han hecho más habituales las reuniones vía telemática, lo que ayuda a reducir las emisiones de CO2 de los desplazamientos.

2.- ¿Cree que las PYMES o pequeñas organizaciones pueden enfrentarse de forma individual a temas como los anteriores?

2.1. Información adicional

A pesar de que estas acciones son puestas en marcha por la empresa de forma individual, el apoyo social y de otras empresas y grupos de presión ayuda. En concreto, en el ámbito medioambiental que es uno de los que más afecta a nuestra empresa, se requiere de una labor muy importante de concienciación y para ello es fundamental la ayuda del resto de empresas del sector, de las administraciones y de los medios de comunicación.

Como decíamos en el punto anterior, la crisis provocada por la COVID-19 ha puesto de manifiesto la importancia del medioambiente.

Integración en la estrategia de los retos económicos, sociales y ambientales

3.- Al planificar la actividad de su organización, ¿se incluyen los aspectos sociales y ambientales?

3.1. Información adicional

El compromiso por el desarrollo social y medio ambiental de su entorno va más allá de las obligaciones legales de sus actividades.

La certificación ISO9001 14001 y 45001 de su sistema integrado de gestión promueve y asegura de forma certificada la identificación de los requisitos legales y la dotación de recursos para su cumplimiento. Pero adicionalmente IASOL promueve a través de su política integrada de gestión la minimización de impactos sociales y medio ambientales negativos más allá de sus obligaciones.

Así, en febrero 2023 se firmo la CARTA DE LA DIVERSIDAD con la Fundación Diversidad y hemos comenzado a trabajar en las primeras actuaciones para conseguir impactos sociales positivos reales como la contratación de servicios de logística social o de reforestación a través de nuestro aliado ATADES.

Así mismo, el compromiso con la descarbonización es inherente a la misión de la empresa e IASOL trata de adoptar las medidas eficientes para la reducción de generación de residuos y de emisiones de CO2 vinculadas a la construcción de instalaciones y parques FV, con un control exhaustivo de los consumos de diesel en la cadena de valor a nivel 1, 2 y parcialmente 3.

4.- ¿Existe presupuesto o un porcentaje del beneficio obtenido destinado a la inversión en proyectos sociales y medioambientales?

4.1. Información adicional

La actividad principal de la empresa son las energías renovables por lo que todos nuestros proyectos tienen un claro componente medioambiental.

Los proyectos construidos tienen partidas de protección medio ambiental del entorno en el que se trabaja, así como generación de impactos sociales positivos en el territorio, mediante la generación de empleo local, profesionalización de los trabajadores y favorecimiento de la inclusión de colectivos desfavorecidos.

Impulso del diálogo con los grupos de interés/stakeholders

5.- Tiene identificados su organización los grupos de interés/colectivos con los que se relaciona: empleados, clientes, proveedores, posibles inversores, apoyos y alianzas con asociaciones, organismos públicos, medios de comunicación, otros.

5.1. Información adicional

Tenemos definidos nuestros grupos de interés y existe comunicación con todos ellos.

Gracias a la implantación del Sistema de Gestión Integrado se ha mejorado la comunicación con los grupos de interés a la vez que se han abierto nuevos canales de contacto.

EQUIPO DIRECTIVO: hay reuniones mensuales semanales en las que se hace un seguimiento general de todos los departamentos o se pone en común asuntos relevantes. analiza el mes en términos de obras y números y se comentan los asuntos más relevantes.

CLIENTES: hay comunicación informal con los clientes durante y después de la obra para evaluar su satisfacción,

PROVEEDORES: hay comunicación constante con los proveedores con los que se está trabajando..

TRABAJADORES: para agilizar la comunicación entre empleados, se contrató recientemente un paquete office 365 que cuenta con diferentes herramientas para mejorar la comunicación entre trabajadores. Durante el año 2022 se está poniendo en marcha un sistema de seguimiento de personas con un nuevo ERP de recursos humanos, que persigue la agilidad de la información y habilita las vías de comunicación en todos los sentidos.

Estas herramientas mejoran la fluidez y la calidad de la información que se traslada entre compañeros.

Asimismo, este año se ha retomado el hábito de realizar dos reuniones al año de todas las personas que trabajan en la empresa a fin de fomentar el team building.

INSTITUCIONES PÚBLICAS: habida cuenta de que una de nuestras ramas más importantes son las energías renovables, estamos en constante comunicación con las instituciones públicas para posibles modificaciones en la regulación, así como con el Cluster de la energía que nos representa ante la administración en muchas acciones.

6.- ¿Ha identificado las necesidades y/o expectativas de sus grupos de interés?

6.1. Información adicional

Tenemos contacto constante con todos nuestros grupos de interés. Eso hace que seamos conscientes en cada momento de sus necesidades, prioridades y objetivos, lo que hace que mejoremos nuestros servicios. Gracias a la implementación del Sistema de Gestión y la elaboración de la Memoria de Sostenibilidad ha permitido comunicar el compromiso con la responsabilidad a todos los stakeholders, siendo que esta última puede ser consultada por todos aquellos interesados..

Gobierno de la organización

7.- En cuanto a normas de actuación, ¿conocen los gestores de la organización y los

responsables de personas las pautas o normas de actuación de la organización?

7.1. Información adicional

Existe un código ético a disposición y en conocimiento de las nuevas incorporaciones y todos los empleados.

Además se IASOL ha certificado en 2022 su sistema de gestión integrado en las normas ISO 9001:2018 (calidad), 14001:2015 (Medio ambiente), e ISO ISO 45001 (Seguridad y Salud en el trabajo).

A partir del trabajo de creación de procesos y protocolo y de los Certificados ISO, se ha implementando en la organización un Sistema de Gestión Integral, que todos los empleados conocen y ponen en práctica.

Esta implementación necesita compromiso y esfuerzo tanto por parte de la dirección que lo lidera de manera continuada, como por parte de todos los trabajadores.

La mejora es una clave de IASOL, y progresivamente se trabaja en la ampliación de las sistemáticas documentadas.

En los últimos de 2023 y 2024 se ha documentado un plan de igualdad y un canal ético

8.- ¿Conocen las personas que trabajan en la organización la cultura (razón de ser de la organización, valores, ...) y los objetivos de la organización?

8.1. Información adicional

Los empleados son conocedores de la misión visión y valores de la organización, así como las pautas de conducta por las que se tienen que regir.

Los objetivos de la empresa y las acciones para su consecución, se comunican periódicamente a todos los empleados,

Plan de Responsabilidad Social

9.- Respecto a la Responsabilidad Social ¿En qué situación se encuentra su organización en este momento?

9.1. Información adicional

Por primera vez en 2021 se elaboró una memoria de sostenibilidad donde se hace publica toda la información referente a la responsabilidad social.

Anualmente se revisa y completa con las actividades e impactos alcanzados durante el año.

La memoria de sostenibilidad de IASOL se distribuye a todos los empleados y se hace pone a disposición de todas sus partes interesadas a través de la página web iasol.es

10.- En caso de existir un plan de Responsabilidad Social o acciones concretas, ¿se establecieron los objetivos e indicadores de seguimiento?

10.1. Información adicional

Los impactos ambientales y sociales positivos son un objetivo propio en el plan estratégico de IASOL

En 2021 se comenzó en el ámbito del medio ambiente, realizando actuaciones de reforestación participando como empresa promotora de El Bosque de los Zaragozanos. Esta participación, además de constar con una dotación económica importante, ha impulsado fuertemente el acercamiento de nuestras partes interesadas a la necesidad imperativa de ejercer acciones reales por el cuidado del entorno

Esta actuación ha causado también un impacto positivo en nuestro objetivo de reducción de emisiones de CO2 al que mensualmente se da seguimiento.

El año 2022 se consolidó esta actuación con una jornada de plantación VOLUNTARIA y la participación de empleados y familias.

Durante 2022 y culminando en 2023 se han conseguido trabajar impactos sociales positivos gracias a la colaboración de IASOL Con el grupo ATADES en dos actuaciones de trabajo de inclusión con sectores desfavorecidos con la contratación de Logística social y Gardeniers para varias de las tareas necesarias intrínsecas a la actividad de IASOL

CLIENTES

Satisfacción de cliente

11.- ¿Tienen mecanismos para conocer la satisfacción de sus clientes?

11.1. Información adicional

Se ha instaurado un sistema de encuestas a clientes a través de las cuales podemos determinar su satisfacción, en nuestro caso se produce al terminar el proyecto, los resultados han superado nuestra media impuesta de 9.

Nuestro modelo de gestión, asegura que el adecuado tratamiento de los requisitos de los productos y servicios definidos por los clientes y la sistemática interna para que estos requisitos se revisen y deriven en la documentación requerida y en el producto y/o servicio demandado por el cliente. Y tiene establecida la sistemática para recoger la satisfacción de los clientes y, en función de ella, establecer las acciones de mejora que pudieran derivarse de ella.

12.- ¿Cómo identifica las mejoras de servicio a sus clientes y las introduce en los procesos de la organización?

12.1. Información adicional

Una vez finalizados los trabajos por parte de IASOL, la persona que ha dirigido el trabajo y/o la que ha mantenido un contacto más directo con el cliente. envía a los clientes a través de correo electrónico un enlace a la encuesta de satisfacción de clientes preparada mediante un breve cuestionario a cumplimentar por el cliente de forma sencilla.

Los aspectos a valorar podrán incluir cuestiones referentes a:

? Gestión administrativa.

? Gestiones comerciales y de reclamaciones.

- ? Aspectos técnicos de nuestros productos y servicios.
- ? Aspectos logísticos: plazos de entrega u otros.

Innovación en los productos y servicios

13.- ¿Se llevan a cabo labores de investigación para ajustar los productos y servicios a las expectativas y necesidades de los clientes y el mercado?

13.1. Información adicional

El sector de la energía renovable está en permanente movimiento y continua desarrollando la innovación de sus componentes como los sistemas de instalación en el territorio. IASOL dispone de un área de producto que vigila la tecnología disponible del sector para acceder a las mejores soluciones existentes al inicio de cada proyecto. En 2024 IASOL inicia el año con un nuevo departamento Innovación, Calidad y mejora desde el que se van a impulsar iniciativas de desarrollo de proyectos internos y externos buscando la mejora de los procesos y de los servicios ofrecidos a cliente con proyectos de mejora tecnológica, digitalización e innovación.

Calidad de los productos y servicios

14.- ¿Cómo realiza su organización la producción del producto o la prestación del servicio?

14.1. Información adicional

IASOL trabaja de manera sistemática en la mejora de sus aspectos ambientales a lo largo de toda su cadena de valor, Los aspectos sociales están igualmente considerados y se trabaja en sistemáticas para las mejoras internas así como en la mejora de los impactos a través de las colaboraciones con empresas subcontratadas. Adicionalmente, estamos trabajando en el objetivo a medio plazo la consecución del sello de parques FV sostenibles tanto en nuestra sede central con en la delegación de IASOL CANARIAS, buscando la puesta en valor de los impactos sociales de nuestro producto EPC También es incipiente la promoción de una línea comercial que ofrezca al al cliente el servicio con las mismas garantías actuales de calidad pero impulsando la cercanía de la cadena de valor con lo que conseguimos mejorar las emisiones totales del servicio así como disminuir impactos sociales negativos

15.- ¿Cuáles son las características del servicio post venta de su organización?

15.1. Información adicional

IASOL tiene un área de trabajo específica para la operación y mantenimiento de las instalaciones FV. Desde el primer contacto con el cliente y ya en las propuestas económicas iniciales, se explica al cliente las garantías del producto que está adquiriendo y

se le ofrece la posibilidad de contratar un sistema de mantenimiento general de la instalación que se ha puesto en servicio

Transparencia informativa sobre el producto o servicio

16.- ¿Se proporciona información sobre los productos y/o servicios ofertados?

16.1. Información adicional

En el caso de petición de propuesta técnica por parte del cliente, éste define aquellas cuestiones necesarias para la perfecta definición del producto solicitado. Si ello no fuera posible, sería IASOL quién definiría dichas características. Si el cliente ha solicitado la oferta documentalmente, IASOL hará referencia en su propuesta técnica al número de petición de oferta efectuada por nuestro cliente.

El técnico de IASOL desarrolla la propuesta técnica a la que podrá adjuntar a petición del cliente, los documentos que en cada caso solicite. De forma general para las instalaciones de autoconsumo se prepara una memoria con la información, entre la que estará la siguiente:

- ? Presupuesto de la instalación.
- ? Lista de materiales a incorporar en el proyecto.
- ? Planos.
- ? Especificaciones del producto.
- ? Análisis de rentabilidad de la instalación.
- ? Cálculos de ahorro de energía.
- ? Plazos de entrega estimados.
- ? Información corporativa de IASOL.
- ? Condiciones necesarias en materia de SST y gestión ambiental

PERSONAS EMPLEADAS

Satisfacción de las personas empleadas

17.- ¿Existen mecanismos para evaluar la satisfacción de sus personas empleadas?

17.1. Información adicional

IASOL dispone de una sistemática para determinar y gestionar el ambiente de trabajo necesario para lograr la conformidad con los requisitos del servicio, mediante la recogida de información del ambiente de trabajo interno y del personal de la empresa.

Con ello determina oportunidades de mejora.

A este respecto, en marzo 2023 se ha creado un nuevo puesto de trabajo como Responsable de Recursos Humanos. Es un paso importante dado la inestabilidad del mercado energético actual, que muestra el interés de la empresa por asegurar que las expectativas de los empleados son gestionadas con la máxima dedicación, que se ponen en marcha de manera eficiente las mejoras necesarias para la satisfacción de este colectivo, y la activación de todos los canales de información interna de la manera más

competente.

Igualdad de oportunidades y no discriminación

18.- ¿Cómo se garantiza en su organización el Principio de Igualdad de Oportunidades (acceso a los puestos de trabajo, la formación, el desarrollo profesional y la retribución) y la no discriminación (circunstancias de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o cultura)?

18.1. Información adicional.

La política del sistema integrado de gestión, declara uno de sus objetivos:

Promover y llevar a cabo una gestión basada en principios de igualdad entre géneros y de no discriminación por motivos de raza o etnia, nacionalidad, situación socioeconómica, lengua, ideología, religión o creencia, sindicación, sexo, orientación sexual, discapacidad, estado civil, edad, filiación o apariencia personal.

La empresa está actualmente inmersa en el proceso de formalización de un plan de igualdad, que de manera inminente está previsto firmar y registrar de acuerdo a De acuerdo al RD 901/2020, lo que no ha sido viable hasta la fecha. El proceso de firma y registro del plan de igualdad se inició en 2021, pero puesto que IASOL no cuenta con representantes legales de los trabajadores hemos convocado a los representantes sindicales de los colectivo más representativos de nuestro sector, como es requerido, lo que nos ha llevado a una demora de los plazos de realización por la dificultad de disponibilidad de fechas de convocatoria con estas personas. La mesa de igualdad de IASOL ya ha sido constituida en 2023 y se ha procedido a la negociación del plan en los pasados meses para su inminente preparación a firma y registro

El diagnóstico de igualdad realizado con los datos 2022 no evidencia situaciones de discriminación por motivos de sexo y se está en proceso de formalización del plan de igualdad durante 2023.

El alcance plan de acción acordado se ampliará mediante actuaciones de integración global a otros colectivos según pautado por Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI

En marzo 2023, con un 10,47% de diversidad cultural y un 1,16% de personas contratadas con discapacidad, IASOL firmó la CARTA de la FUNDACION DIVERSIDAD a la que hemos permanecido adscritos hasta 2024. La carta reafirma el compromiso a la integración de las personas de otras capacidades y a la comunicación de este compromiso a todas sus partes interesadas. Desde ese momento se ha trabajado en alianzas con entidades sociales que facilitan la integración de personas con discapacidad, se ha contratado una persona con discapacidad severa y se mantiene el impulso a todos los niveles de actuaciones que promuevan la igualdad de oportunidades y no discriminación.

En 2024 IASOL solicita la participación en la COALICIÓN INTERNACIONAL POR LA JUSTICIA SOCIAL /social-justice-coalition.ilo.org y estamos a la espera de su confirmación de aceptación para difundir nuestro compromiso y dar visibilidad a esta inquietud.

Corresponsabilidad en los cuidados y conciliación de la vida personal, familiar y laboral

19.- En cuanto la conciliación entre vida personal, familiar y laboral, ¿cuenta su organización con medidas que faciliten su equilibrio?

19.1. En el caso de existir actuaciones específicas en materia de conciliación personal, familiar y laboral especificarlas.

En septiembre 2021 se implanta definitivamente un método de horario flexible, en el que los empleados pueden determinar con su responsable el horario que más les convenga. Uno es intensivo y otro no, contando con horario para comer en la oficina. Del mismo modo se ha establecido un máximo de dos días de teletrabajo, si la persona lo desea. facilitando así la conciliación entre la vida laboral y la vida familiar.

Adicionalmente se ofrecen medidas facilitadoras como:

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

Cada empleado puede resolver con su responsable la situación de conciliación mediante una decisión conjunta que asegure el compromiso con los objetivos de la empresa y la disponibilidad del tiempo necesario por el empleado para su conciliación.

Formación y desarrollo profesional

20.- ¿Cómo gestiona su organización las necesidades de formación de las personas empleadas?

20.1. Información adicional.

La formación de los empleados es una prioridad para la empresa de modo que cualquier petición a este respecto de los empleados es atendida, Anualmente cada departamento, a través de su responsable, define e informa de las necesidades de formación de su personal. Estas necesidades son revisadas para valorar su viabilidad, estableciendo el Plan de formación.

El Plan anual de formación Incorpora el seguimiento de cada actividad formativa, así como posibles nuevas necesidades detectadas y validadas durante el año.

21.- ¿Cómo gestiona el desarrollo de las personas en su organización?

21.1. Información adicional.

La organización cuenta con un modelo de evaluación de desempeño que incluye el

desarrollo de las personas en base a competencias.

El modelo de evaluación de desempeño se orienta al crecimiento personal y profesional de las personas con herramientas como, por ejemplo, desarrollo de un plan de carrera, que se mide y comunica de forma sistemática.

IASOL tiene implementada desde 2020 la sistemática de atención a las necesidades, formación y desarrollo profesional de las personas empleadas. En 2023 se refuerza esta estrategia con la contratación de una persona responsable de RH que con dedicación exclusiva esta función, promueve el desarrollo de la plantilla con planes de carrera identificados en los que se demuestra la apuesta por el desarrollo de las capacidades de las personas contratadas.

Así se muestra en el último cambio de organización con la salida voluntaria de una persona del comité de dirección, cuya responsabilidad ha sido asumida internamente con la promoción de 3 de los empleados a puestos de mayor responsabilidad.

Seguridad y Salud

22.- ¿Tiene implantados en su organización mecanismos de salud y seguridad laboral?

22.1. Información adicional.

IASOL declara en su política integrada de gestión el objetivo estratégico de velar por la seguridad y salud de sus trabajadores así como de las empresas con las que comparte objetivos, y lo garantiza con la certificación en ISO 45001:2018 desde febrero 2021.

Con las sistemáticas implementadas no solo aseguramos el cumplimiento de todos los requisitos legales en materia de prevención y salud de los trabajadores sino que promovemos los objetivos de mejora continua en este sentido.

Así, desde 2020 tenemos definido el objetivo de reducción de los índices de Hipercolesterolemia entre nuestros trabajadores para lo que promovemos de manera continuada actuaciones saludables entre los trabajadores como, por ejemplo el consumo de fruta y la participación en eventos deportivos.

PROVEEDORES

Compras responsables

23.- ¿Se han definido criterios de compra responsable para los productos, bienes y servicios?

23.1. Información adicional.

IASOL define en su política integrada de gestión el objetivo de minimizar sus impactos sociales y ambientales negativos así como la comunicación y difusión de estos objetivos a su cadena de valor.

Para ello, tenemos definido en nuestro proceso de compras la evaluación continuada de los

proveedores críticos, que son aquellos con mayor impacto económico, ambiental y social en los productos y servicios que realizamos.

Desde el inicio de esta gestión consideramos un factor de evaluación vinculado a la gestión ambiental del proveedor evaluado, con lo que IASOL potencia el trabajo con proveedores ambientalmente responsables y premia a éstos con la mayor valoración en su evaluación.

Adicionalmente, con el objetivo de evitar impactos sociales negativos, IASOL mide anualmente el porcentaje de compra de producto realizada a países fuera de la UE en los que no podemos actuar socialmente, tratando con ello de impulsar los contratos que fomenten el consumo de bienes de producción cercana que aseguren el cumplimiento de los derechos humanos en su cadena de valor.

Clasificación y evaluación de proveedores

24.- ¿Existen criterios de clasificación y evaluación de los proveedores que integren aspectos sociales y ambientales?

24.1. Información adicional.

IASOL tiene definido en nuestro proceso de compras la evaluación continuada de los proveedores críticos, que son aquellos con mayor impacto económico, ambiental y social en los productos y servicios que realizamos.

Desde el inicio de esta gestión consideramos un factor de evaluación vinculado a la gestión ambiental del proveedor evaluado, con lo que IASOL potencia el trabajo con proveedores ambientalmente responsables y premia a éstos con la mayor valoración en su evaluación.

Adicionalmente, con el objetivo de evitar impactos sociales negativos, IASOL mide anualmente el porcentaje de compra de producto realizada a países fuera de la UE en los que no podemos actuar socialmente, tratando con ello de impulsar los contratos que fomenten el consumo de bienes de producción cercana que aseguren el cumplimiento de los derechos humanos en su cadena de valor.

SOCIAL

Acción Social, evaluación y seguimiento de impactos

25.- En cuanto a la implicación en la comunidad en la que desarrolla la actividad su organización, ¿en qué tipo de proyectos sociales colabora?

25.1. Información adicional.

Se colabora en proyectos sociales afines a la actividad de IASOL. Los proyectos y/o aportaciones son revisados anualmente.

Durante 2021 se ha realizado una importante aportación a ELBOSQUEDELOSZARAGOZANOS para promover las actuaciones sostenibles en la ciudad de nuestra sede.

En 2022 se han realizado igualmente contactos y aportaciones a otras entidades sociales que favorecen la inclusión de personas con discapacidad como la fundación APASCIDE, con la que se colaboró con el reto 12HORAS_NON_STOP mediante una aportación

económica y la acción de un pequeño grupo de voluntarios que participaron activamente en el reto

Durante 2023 IASOL ha conseguido poner en marcha dos actuaciones de impacto social positivo, a través de su aliado ATADES. IASOL contrata a Logística social ATADES y a GARDENIERS para la realización de los trabajos de mantenimiento de las oficinas de Zaragoza y trabajos propios de reforestación de los parques fotovoltaicos que construye.

Con estas acciones, IASOL mejora el impacto social en su entorno laboral facilitando puestos de trabajo para personas en riesgo de exclusión social o personas con discapacidad.

Además, IASOL participa eventos solidarios deportivos tratando de maximizar la participación de los empleados y sus núcleos familiares. IASOL fomenta la participación de los eventos que nos alcanzan, en especial los promovidos por ATADES.

Alineación de los proyectos sociales con la estrategia de negocio

26.- ¿Considera que los proyectos sociales desarrollados están integrados con el negocio de su organización?

26.1. Información adicional.

Se desarrollan proyectos e iniciativas sociales por la empresa.

La intención a partir de ahora es hacer un plan de acción social en el que se señalen anualmente los proyectos y se formalice la actuación. Estas actuaciones a futuro forman ya parte de los actuales presupuestos de obras de hoy en aprobación, para conseguir la integración social en el desarrollo del negocio.

Durante 2023, hemos comenzado a trabajar en actuaciones sociales con la integración de ATADES en Zaragoza en trabajos de mantenimiento de oficinas en ATADES LOGISTICA SOCIAL y con ATADES-GARDENIERS para la reforestación en los parques FV sobre suelo

Transparencia con el entorno social de la organización

27.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia social ¿en qué medida se comparten con las personas empleadas y otros grupos de interés, fomentando su participación e implicación activa?

27.1. Información adicional

Las acciones sociales se transmiten por vía informal entre la plantilla, o mediante comunicados internos.

Las comunicaciones con el exterior se hacen mediante página web o RRSS

Se fomenta la participación expresa de los empleados y familias en estas actuaciones sociales, para conseguir maximizar su impacto en la causa social así como en la maduración de las personas de la plantilla

Comunicación y fomento de buenas prácticas

28.- ¿En el caso de desarrollar actuaciones en materia social ¿en qué medida se realiza una comunicación proactiva en la Comunidad Local?

28.1. Información adicional

Se comunican las acciones mediante la pagina web o otras redes sociales, para ello contamos con un profesional especializado en comunicación para informar sobre estas buenas practicas a los grupos de interés.

En este año, se ha elaborado la memoria de SOSTENIBILIDAD 2021, en la que se comunica a todas las partes interesadas los impactos sociales y ambientales así como las buenas prácticas

AMBIENTAL

Impacto ambiental

29.- Respecto a los temas medioambientales, ¿cómo tiene en cuenta su organización el impacto ambiental en el desarrollo de la actividad?

29.1. Información adicional.

La misión de la empresa, promueve la utilización de las energías limpias y la eficiencia energética, se tienen en cuenta los impactos ambientales globales. Son medibles para cada uno de los proyectos que se realizan.

En nuestra gestión, tenemos identificados los aspectos ambientales de cada proceso y se establecen sistemáticas para minimizar o anular sus impactos

Tenemos un protocolo interno de gestión de residuos básicos (papel, plástico...) y residuos de obras (para los que se subcontratan empresas especializadas), de minimización de consumos y de gestión de potenciales emergencias ambientales

Compromiso frente al cambio climático

30.- ¿Se participa o se ponen en marcha acciones que evidencien el compromiso público de la organización para prevenir la contaminación?

30.1. Información adicional.

La empresa, por su objeto social, es especialmente sensible al cambio climático y todos los empleados asumen esa filosofía de empresa.

La política de IASOL declara su compromiso con el medio ambiente y la prevención de la contaminación y tiene un objetivo expreso:

Ser actor relevante en la implementación de soluciones fotovoltaicas en el marco de la transición energética

Economía circular

31.- ¿Hasta qué nivel se ha desarrollado en su organización el modelo de economía

circular?

31.1. Información adicional

Existen iniciativas asentadas para integrar en las operaciones materiales reciclados, reutilizar los productos, reciclar los residuos, y consumir energía no contaminante.

La organización ha comenzado a integrar los conceptos de la economía circular en sus operaciones y cuenta con objetivos y un plan de acciones para su desarrollo.

La organización ha iniciado su transición hacia la economía circular, con objetivos y un plan de acciones en seguimiento y una evaluación periódica de los resultados obtenidos.

La implantación del sistema integrado de gestión desde 2020 garantiza la gestión impecable de los residuos en IASOL conforme a la legislación vigente en cada autonomía en la que trabajamos, asegurando la segregación y puesta a disposición de residuos por gestores autorizados.

Adicionalmente la necesidad de optimización de este proceso nos ha ayudado a reducir al mínimo la cantidad de residuo generado mediante las actuaciones de mejora que buscan el reaprovechamiento interno de los materiales previamente a su desecho.

De acuerdo con su misión, cuando es necesaria la contratación de suministro de energía externo IASOL promueve la contratación de energía renovable. Así mismo dispone de un sistema provisional de generación FV con el que se auto suministra la energía necesaria para los trabajos de obra sin acceso a red.

Comunicación ambiental

32.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia ambiental ¿en qué medida se comunica a los empleados y a otros grupos de interés?

32.1. Información adicional

Se comunica a todos los grupos de interés, a los empleados mediante comunicaciones internas y al resto a través de la página web y de la memoria de sostenibilidad. La buena gestión de la página web viene de la mano de nuestro experto en comunicación.

VALORACIÓN GLOBAL DE LA GESTIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE

Priorización de temas

33.- Priorice la importancia que le otorga a los siguientes aspectos para lograr el éxito en la gestión socialmente responsable. (1 más importante - 10 menos importante)

-

Valoración Global

34.- ¿En qué nivel de 1 a 10 siendo 10 muy alto valora su satisfacción con la gestión socialmente responsable que actualmente realiza?

Puntos fuertes y áreas de Mejora

35.- ¿Podría enunciar un punto fuerte?

Es una empresa joven, flexible, que cuida a sus empleados y se preocupa a nivel personal de todos.

La motivación de IASOL por la generación de energía no contaminante está en su identidad y convierte al equipo en un grupo alineado e ilusionado en el desarrollo de sus proyectos consiguiendo un ambiente de trabajo armonioso y desafiante para construir un nuevo entorno a nuestra sociedad.

36.- ¿Podría enunciar un area de mejora?

Promover la investigación y formación de los profesionales para seguir innovando en determinadas areas,

Aumentar la implicación de la empresa con el área social, promover voluntariados entre los empleados o participar con asociaciones.

Agenda 2030 y Objetivos de Desarrollo Sostenible

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

En caso afirmativo, ¿su organización tiene identificados los ODS prioritarios sobre los que más impacta?

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