



**JERVIS B.WEBB
ESPAÑA**



INFORME DE
RESPONSABILIDAD
SOCIAL CORPORATIVA

2022



03

NUESTRA
HISTORIA

24

COMPROMISO
CON LOS GRUPOS
DE INTERÉS

34

GOBIERNO
CORPORATIVO

2030



1919

13

EL VALOR
RESPONSABLE

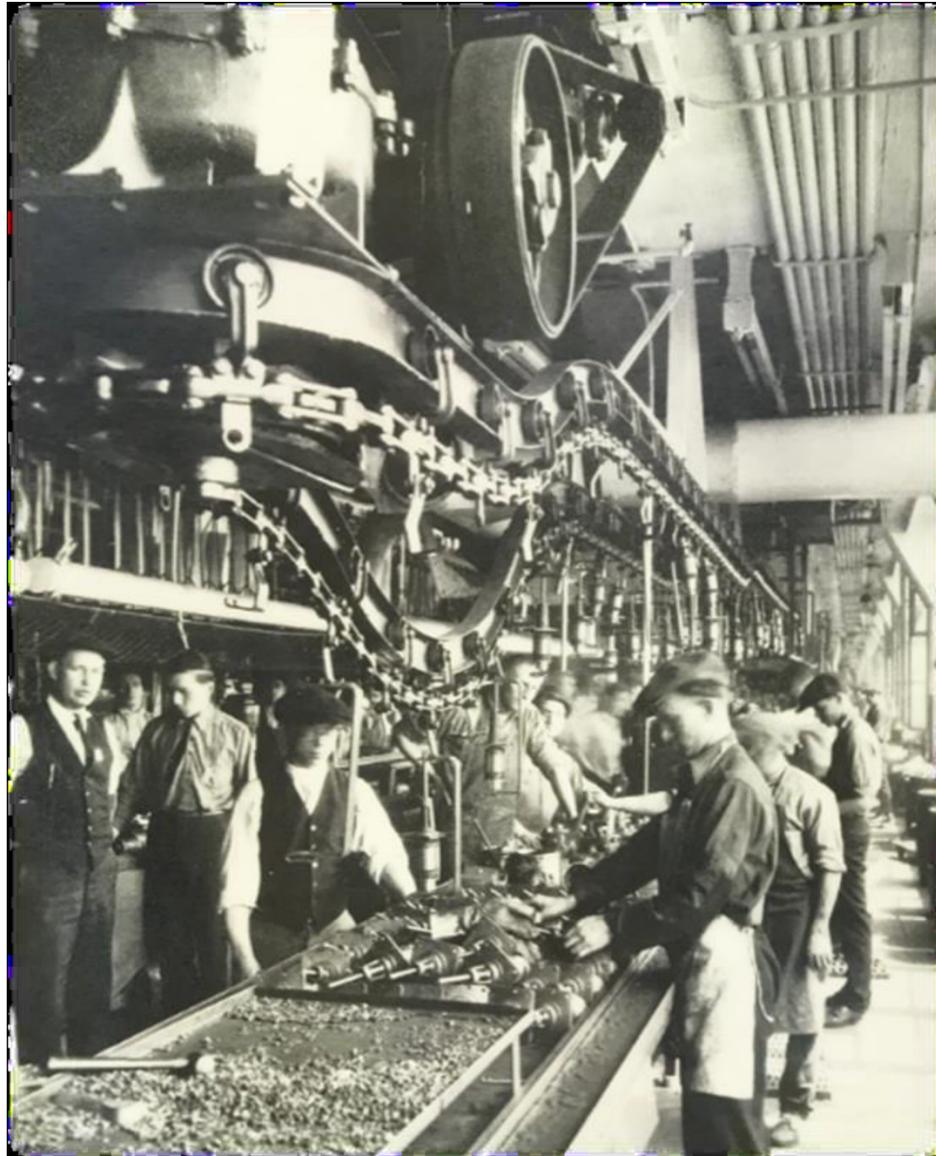
30

COMPROMISO
CON EL ENTORNO

40

ACERCA DE ESTE
INFORME





01

NUESTRA HISTORIA

- 1.1. Carta de la dirección
- 1.2. Perfil
- 1.3. Magnitudes Financieras
- 1.4. Magnitudes No Financieras

1.1. Carta de la dirección



A lo largo del año 2022, la compañía ha hecho una apuesta decidida por el desarrollo y la consolidación de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC), que ya se ha convertido en el motor de las grandes empresas del siglo XXI. Para nuestra organización, es un reto aún mayor debido a nuestra condición de Pyme. Valores como la conciliación, la integración, la igualdad de oportunidades, la investigación, la flexibilidad, el apoyo a la familia, la promoción del liderazgo, la solidaridad, el medioambiente y la calidad del empleo, entre otros, son baluartes que nos están haciendo más fuertes y que ya han convertido a nuestra empresa en un referente de gestión y progreso sostenible.

Creemos firmemente en la Agenda 2030 como único modelo de crecimiento posible a largo plazo. Además, desde 2020, Jervis Webb viene mostrando su compromiso con los 10 principios del Pacto Mundial y está comprometida con el cumplimiento de la Agenda 2030 para el Desarrollo sostenible.

Esto nos ha llevado a iniciar un camino en proyectos de integración y sostenibilidad, de eficiencia energética y protección al medioambiente.

Desde el punto de vista de la preservación de los ecosistemas y entornos naturales, contemplamos destinar una parte de la política de inversiones a la adquisición de placas fotovoltaicas para ser en 2023 una empresa que se nutre al 100% de fuentes renovables con la previsión a largo plazo de renovar la flota de vehículos a sólo modelos de cero emisiones.

La protección de nuestro capital humano también es esencial y estamos orgullosos un año más de haberlo logrado y de poder seguir trabajando por ello. También apostamos por la igualdad y deseamos poder mejorar año tras año en este aspecto fundamental de la sociedad.

Nuestro compromiso con los proyectos solidarios, como el apoyo a Caritas también forma parte del corazón y de la política de esta compañía.

En el ámbito empresarial, hemos puesto en marcha un nuevo canal interno y externo por el que se tramitarán denuncias. En síntesis, ha sido un año marcado por el crecimiento solidario, por los proyectos sociales y por el compromiso empresarial y personal de todos los empleados.

Tesón, Esfuerzo y Pasión

1.2. Perfil

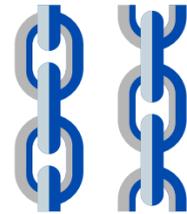


Fundada por Jervis Bennett Webb - 1919

- **Jervis B. Webb GmbH Sucursal España - 2004**
- **Jervis B. Webb España S.L.U. - 2014**

+de 100 AÑOS

Especialistas en el diseño de transportadores



- Transportadores P&F en Línea de Acúmulo
 - Tipo Wide Wing
 - Tipo Push Across
- Transportadores Power Over Head
- Transportadores de Carril Electrificado
 - EHB180
 - EHB240
- Transportadores de Cadena de Arrastre en suelo
- Transportadores de Rodillos
- Transportadores de Skids

Servicios de Ingeniería

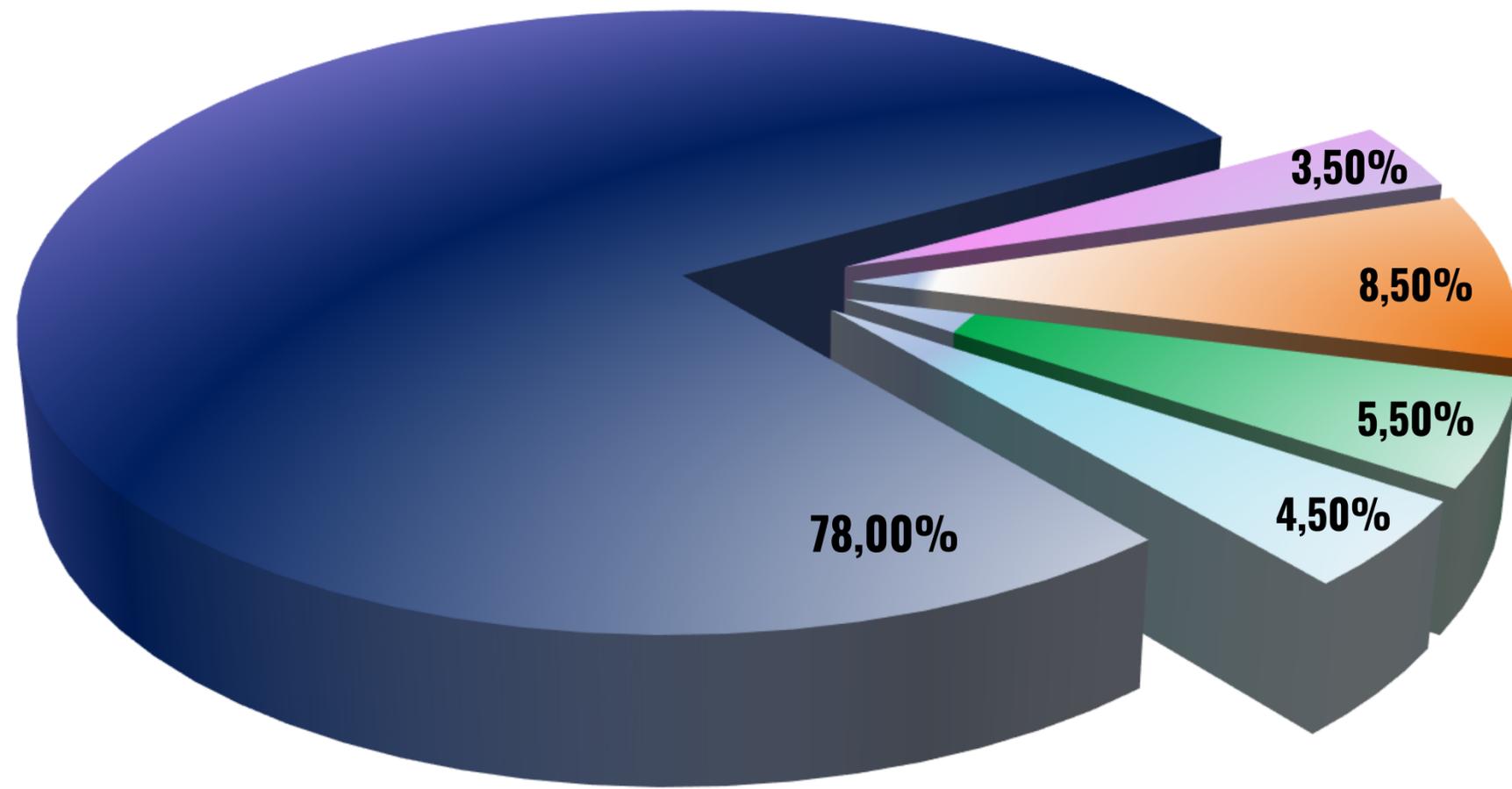


- Estudios de sistemas de transporte
- Viabilidad de líneas de producción
- Delineación de líneas de producción

+700



Proyectos realizados



- Automoción
- Farmacéutico
- Metalúrgia
- Ingeniería
- Otros sectores

+ de 18
AÑOS

La experiencia de un partner de confianza



Presencia



Mercado español

- Automoción
- Farmacéutico
- Metalúrgico
- Ingeniería
- Otros



Mercado marroquí

- Automoción



Mercado italiano

- Automoción
- Metalúrgico
- Ingeniería
- Otros



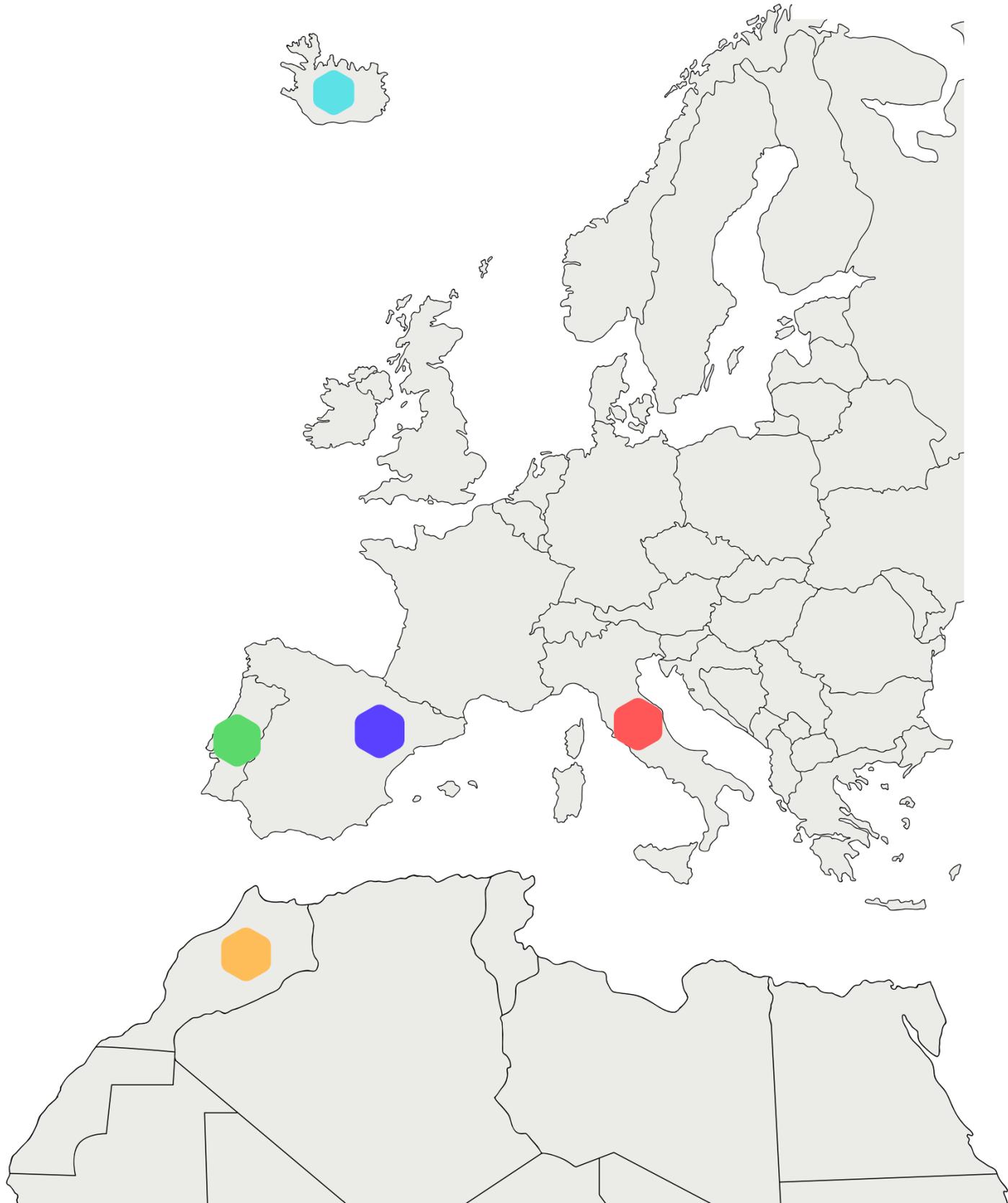
Mercado islandés

- Metalúrgico



Mercado portugués

- Automoción
- Otros



Magnitudes

+2M



Facturación

+50



Clientes Nacionales e Internacionales

11



Empleados

Datos societarios

Denominación

JERVIS B. WEBB ESPAÑA, S.L.U.

Dirección

Carrer Treball 4-6, Pol. Ind Sant Ermengol - Abrera

Teléfono

+34 937 70 76 34

Página web

<https://webbspain.com>

Capital social

3.000 €

Actividad

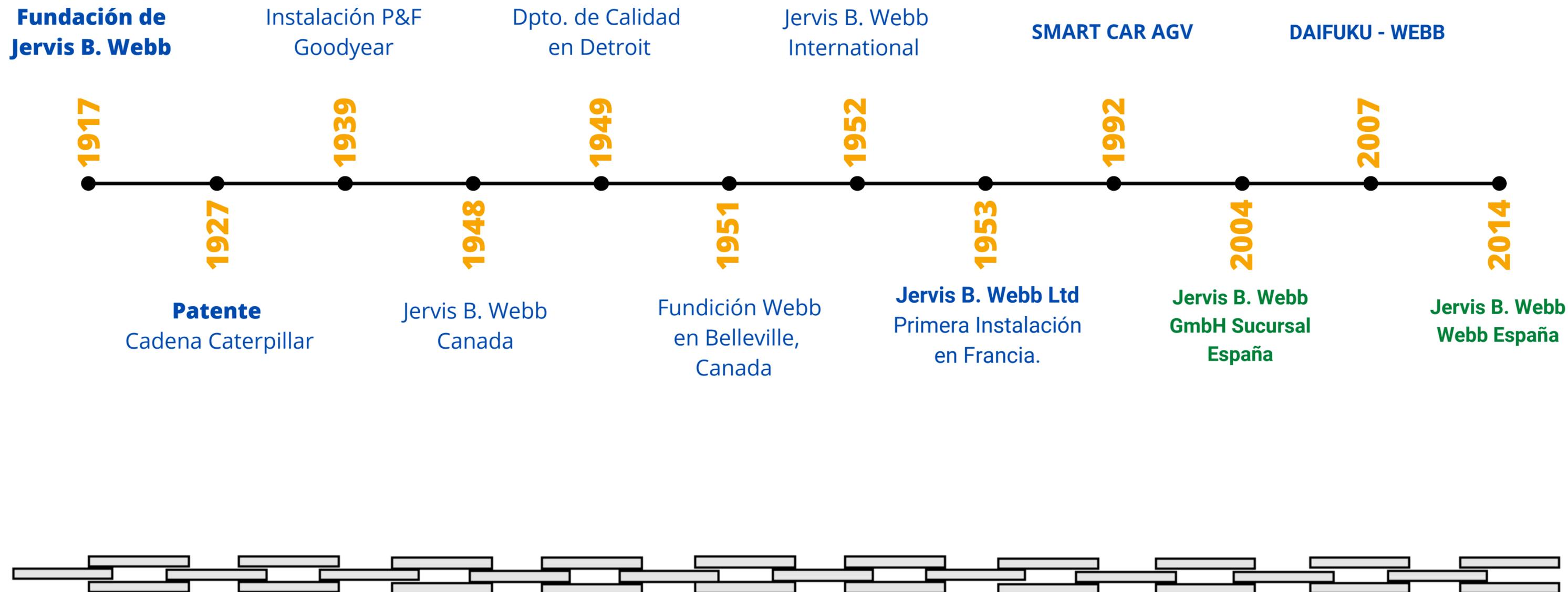
Servicios de Ingeniería mecánica. Venta de maquinaria al por mayor

Mercados

España, Italia, Marruecos, Portugal, Islandia

[102-1,102-3,102-5,102-6,102-7]

Cronología

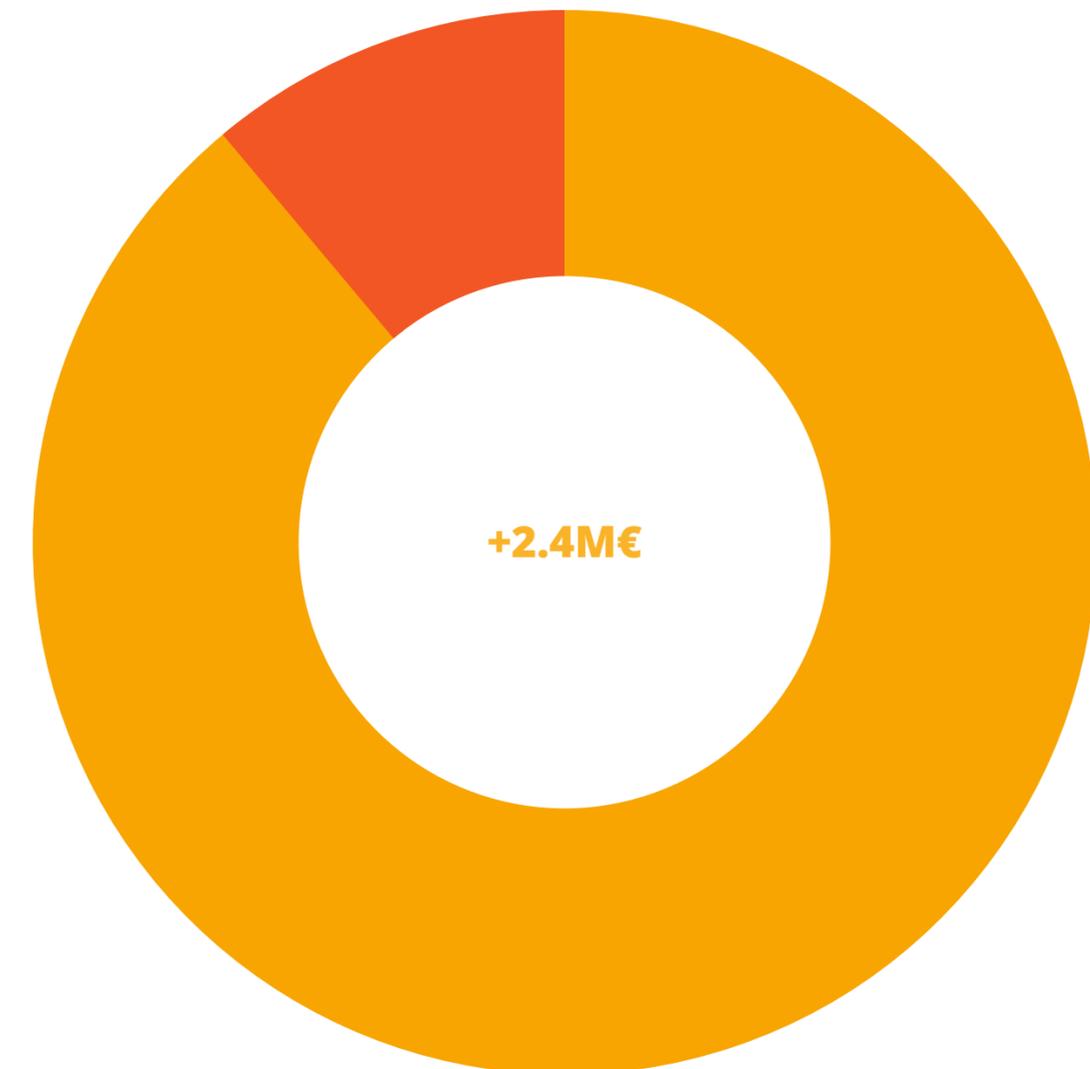




1.3. Principales magnitudes financieras

En miles de euros

	2021	2022
Beneficio neto	11.746	4.869
Activo corriente	1.701.470	1.841.778
Patrimonio neto	770.101	775.933



PROYECTOS

2,126

MILLONES €

88,58%

RECAMBIOS

359,54

MILES €

11,42%



1.4. Principales magnitudes no financieras

Empleo en Jervis B. Webb



11

Empleados



19%

Mujeres



+300

Horas de Formación

Balance medioambiental*

	2021	2022
Emisiones de gases de efecto invernadero. (Kg CO2/persona)	85,73	96,93
Consumo de agua (m3/empleado)	5,09	13,81
Consumo de papel (Kg/empleado)	16,14	11,30
Papel reciclado (Kg/empleado)	12,31	6,31
Plástico reciclado (Kg/empleado)	5,18	2,68
Chatarra reciclada (Kg/empleado)	56,72	492,72
Consumo eléctrico (KWh/empleado)	331,04	355,06
Consumo flota de vehículos (Km/empleado)	4.865,63	4.241,45

*Datos JERVIS B. WEBB ESPAÑA

- Las emisiones de gases de efecto invernadero se han calculado utilizando los coeficientes publicados en IDAE:
 - 259 g CO2eq/kWh (2021)
 - 273 g CO2eq/kWh (2022)
- El consumo eléctrico se ha considerado solo en parte al proceder en un 45% de fuentes renovables.
- El numero de empleados corresponde a la plantilla de la empresa.

1.3. Hitos

CREACIÓN
PÁGINA WEB
CORPORATIVA

COMPROMISO
DE
CERTIFICACIÓN
EN ISO45001

PLAN DE
IMPULSO HACIA
EL
AUTOCONSUMO

RENOVADO
COMPROMISO
CON CARITAS

RENOVACIÓN
COMITE RSC





02

WEBB, el valor responsable

2.1. Identidad y compromiso

2.2. Dimensiones de la RSC

**2.3. Contribución a los objetivos de
Desarrollo Sostenible**

2.1. Identidad y compromiso

La actividad de Jervis B. Webb se rige por unas directrices corporativas inherentes a la compañía desde su fundación y que están recogidas en su Misión, Visión y Valores. En él basa su estrategia de negocio, la dirección de la empresa y su compromiso con el entorno y los grupos de interés.



Misión

Impulsar a nuestros clientes para conseguir un crecimiento sostenible a largo plazo, dotándoles de herramientas que aporten seguridad a sus instalaciones por medio de la gestión integral del proyecto, la información y la tecnología.



Visión

Nuestro objetivo es el de seguir siendo una ingeniería mecánica de vanguardia para nuestros clientes , para así poder llegar a lograr convertirnos en una compañía de referencia por la calidad de servicio que aportamos.



Valores

La cultura corporativa de Webb se basa en el respeto a los derechos fundamentales y a cinco valores propios:

- Innovación
- Comportamiento ético y responsable
- Compromiso con las personas
- Compromiso con el cliente
- Integridad

Los valores de Webb inspiran los principios éticos que rigen la actividad profesional de sus integrantes

Estos valores se recogen y se desarrollan en su código ético, un marco de actuación global para todos los integrantes de la compañía en el desarrollo de su actividad profesional, que garantiza el seguimiento de principios éticos en diferentes ámbitos:

- Cumplimiento del marco legal y normativo
- Actuación socialmente responsable
- Comportamiento ético en el desarrollo de la actividad
- Compromisos recíprocos del grupo y sus empleados
- Política anticorrupción
- Relaciones con los proveedores
- Comunicación e imagen
- Compromiso con el medio ambiente





Respeto a los principios fundamentales

Webb España, desde su fundación en 2004, ha desarrollado iniciativas relacionadas con los conceptos que se vinculan con la RSC: medio ambiente, empleados, sociedad.

10 Principios del Pacto Mundial



Derechos Humanos

- Principio 1** Apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.
- Principio 2** Poner los medios para asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.



Ámbito laboral

- Principio 3** Apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
- Principio 4** Apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
- Principio 5** Apoyar la erradicación del trabajo infantil.
- Principio 6** Apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.



Medio ambiente

- Principio 7** Mantener un enfoque preventivo a favor del medio ambiente.
- Principio 8** Fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
- Principio 9** Favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.



Lucha anticorrupción

- Principio 10** Trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.



2.2. Dimensiones de la RSC

Empresas, personas y planeta son las tres dimensiones de la responsabilidad corporativa de JERVIS B. WEBB ESPAÑA. Con esta orientación, el Administrador Único aprobó en 2014, unas líneas de acción en materia de RSC, con un Comité de RSC de carácter interdepartamental, liderado conjuntamente por la Responsable de Calidad.



Empresa Reputación / Rentabilidad

El valor que Jervis B. Webb como empresa aporta a sus grupos de interés, haciendo sostenibles su rentabilidad y reputación.



Personas Bienestar social

El valor humano que Jervis B. Webb reconoce en las personas con las que se relaciona, relación basada en principios de respeto y dignidad y para las que promueve el bienestar social.



Planeta Medio ambiente

El valor que Jervis B. Webb aporta al planeta, al entorno en el que desarrolla su actividad, desde el punto de vista medioambiental y a cuyo mantenimiento y desarrollo sostenible contribuye en su actividad empresarial.



2.2.1. Empresa: Modelo de negocio sostenible

Jervis B. Webb entiende la sostenibilidad como un vector transversal dentro de su actividad corporativa y ha desarrollado un modelo de negocio basado en seis pilares. Con un enfoque basado en la consecución de un resultado eficiente y personalizado para todos nuestros clientes.



**Identificamos,
planteamos, resolvemos:**

- Nuestro foco principal es la satisfacción de nuestros clientes. Para ello, definimos un plan de trabajo que garantice el éxito, superando expectativas.



**Ética
e Integridad**

- Ética e integridad son elementos fundamentales en nuestros principios. Aseguramos el cumplimiento de las normas de referencia así como la legislación aplicable, contractuales, siempre respetando la ética profesional.



**El valor
de la experiencia:**

- Nuestra longeva trayectoria y la experiencia de nuestro factor humano, nos proporciona las competencias necesarias para afrontar los retos presentes y futuros.



**La importancia
del factor humano**

- Formamos, concienciamos y sensibilizamos a todos nuestros empleados e impulsamos su desarrollo profesional; fomentando el crecimiento individual, la creatividad y orientación a los objetivos.



**Compromiso
con la calidad**

- Utilizamos modelos de gestión orientados a la excelencia. Entendemos la calidad como la gestión adecuada de todos los recursos para obtener resultados óptimos.



**Comprometidos
con el medioambiente**

- Somos una empresa comprometida con el medio ambiente y el futuro de nuestro planeta. Orientamos y mejoramos nuestras acciones para reducir el impacto ambiental, a fin de conseguir un balance cero.



2.2.2. Personas: relación con los grupos de interés

Jervis B. Webb establece una relación basada en el respeto con todas aquellas personas y colectivos con los que se relaciona.

La compañía identifica cinco grupos de interés principales: dirección, clientes, empleados, proveedores y, en general, las comunidades donde desarrolla su actividad.

Estamos convencida de que tanto su imagen como su viabilidad económica a largo plazo dependen de su relación con ellos.

Adicionalmente a los diferentes canales de comunicación con los que cuenta, ha abierto un Canal de Denuncias para que los grupos de interés puedan manifestar situaciones éticamente cuestionables o incumplimientos de la legalidad vigente.

Grupos de interés / canales de relación

Dirección

- Gerencia

Clientes

- Web corporativa
- Reuniones
- Atención telefónica
- Redes sociales (LinkedIn)

Empleados

- Web corporativa
- Cadena de mando
- Documentos
- Correos electrónicos

Proveedores

- Web corporativa
- Correo electrónico otm@webbspain.com
- Reuniones (Presenciales, telefónicas, correo electrónico)

Comunidad

- Reuniones con representantes de administraciones públicas
- Reuniones con representantes de Fundaciones y ONG

VÉASE CAPÍTULO 5.3
MARCO ETICO



2.2.2. Planeta: protección del medio ambiente



Jervis B. Webb está comprometida con la protección del medio ambiente y la reducción de cualquier impacto negativo de sus operaciones en el entorno.

La compañía dispone de políticas ambientales específicas que cubren su ámbito de actividad.

**MÁS INFORMACIÓN EN EL
CAPÍTULO 4. COMPROMISO
CON EL ENTORNO**





2.3. Contribución a los objetivos de Desarrollo Sostenible

JERVIS B. WEBB está comprometida con el cumplimiento de la Agenda 2030 para el Desarrollo sostenible. Como primer paso para definir su estrategia transformadora y medir sus logros, en 2022 ha identificado aquellos Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) sobre los que su actividad puede tener mayor impacto.

JERVIS B. WEBB ESPAÑA detalla los objetivos identificados como más relevantes para la organización en términos de impacto y materialidad, así como los esfuerzos que lleva a cabo para contribuir al desarrollo sostenible.

Sobresale nuestra contribución a los ODS 2 (Hambre cero), 4 (Educación de Calidad), 5 (Igualdad de Género), 8 (Trabajo decente y crecimiento económico).



**OBJETIVOS
DE DESARROLLO
SOSTENIBLE**



Contribución a la Agenda 2030

valor responsable



- Desarrollo de iniciativas para paliar el hambre y la pobreza. Colaboración con Caritas Diocesana.



- Campañas de prevención de enfermedades y de hábitos saludables.
- Subvención de la prima del seguro sanitario a los trabajadores.



- Ayuda económica para la formación de empleados



- Plan de igualdad
- Adhesión al Acuerdo Marco Europeo sobre Acoso y Violencia en el Lugar de trabajo
- Política de Tolerancia Cero ante actos discriminatorios.



- Proyecto de mejoras en las instalaciones de la Sede Corporativa (instalación de placas solares, etc.)

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



Contribución a la Agenda 2030



- Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgo para todos los trabajadores.
- Empleos fijos a tiempo completo, con retribuciones por encima de la media, en un entorno que fomenta el crecimiento profesional y la conciliación de la vida laboral y personal.



- Adopción de medidas de consumo responsable y reciclaje de residuos.
- Reducción del uso de papel en impresoras, vasos de café y otros artículos de solo uso.



- Campañas de concienciación entre los empleados



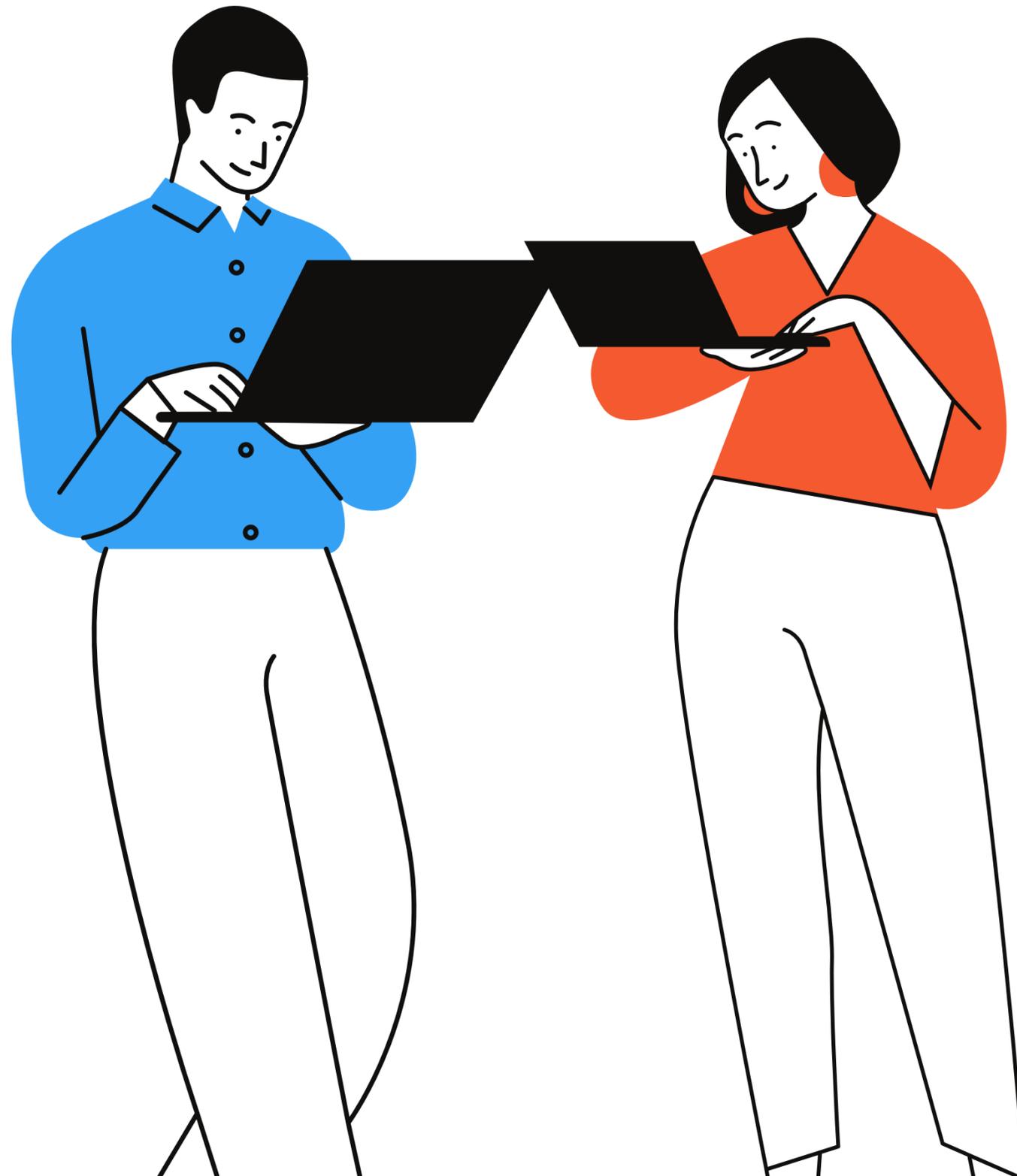
- Reducir considerablemente el soborno y la corrupción en todas sus formas.
- Formación - Guía Anticorrupción - a todos los niveles.
- Garantizar el acceso público a la información y proteger las libertades fundamentales, de conformidad con las leyes nacionales y los acuerdos internacionales.



- Compromiso con la expansión de los ODS y el desarrollo sostenible en colaboración con el Pacto Mundial.
- Colaboración con organizaciones para el desarrollo de la sostenibilidad de la Compañía.

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE





03

COMPROMISOS CON LOS GRUPOS DE INTERÉS

- 3.1. Clientes
- 3.2. Equipo
- 3.3. Comunidad
- 3.4. Proveedores

3.1. Clientes

El cliente se sitúa en el centro de la actividad de Jervis B. Webb España. En 2022, la compañía ha seguido mejorando su experiencia intensificando la comunicación con los clientes a través de las redes sociales y la propia actividad.



Líneas de Avance 2022

- Incremento línea de negocio
- Mejora de la comunicación con el cliente



Nuevos Retos 2023

- Prospección en nuevos mercados
- Seguir ampliando la cartera de clientes
- Suscribir nuevos acuerdos con proveedores
- Mejorar la influencia en redes sociales



3.2. Equipo

Más ágil, más flexible y más eficaz. Así será Jervis B. Webb en 2023 con la participación y colaboración de todos sus empleados. La compañía fomenta la escucha activa de su plantilla. Medidas de flexibilización del tiempo de trabajo y programas de formación ligados a los objetivos de su Plan Estratégico son algunos de los ejemplos que la organización siempre ha considerado factores clave para la generación de ventajas competitivas. Los principales retos para estos próximos años serán conciliación, igualdad y no discriminación, seguridad y salud laboral.

Estamos comprometidos con el empleo estable y de calidad: el 100% de los trabajadores tienen un contrato fijo. Por categorías profesionales, el 82% de los profesionales del grupo son técnicos, el 9% administrativos (puestos de responsable y técnico cualificado) y el 9% directivos (dirección, gerencia).

Aunque en la plantilla conviven diferentes generaciones, la mayor parte de los trabajadores acumula una valiosa experiencia: el 63% de los empleados del grupo tienen entre 30 y 49 años, el 37% más de 50 años.

Ofrece a todos ellos un salario competitivo, en línea con los sueldos ofrecidos en el sector, que está regulado por el convenio colectivo del sector Oficina de Estudios Técnicos. Todos los beneficios sociales se ofrecen por igual a los trabajadores.

Proporcionamos condiciones y entornos de trabajo igualitarios, saludables y exentos de discriminación, proporcionando a nuestros empleados oportunidades de desarrollo personal y profesional. Estos compromisos están recogidos en la política de Ética Empresarial.

Empleo	Hombres	Mujeres
Fijos	9	2
Temporales	0	0
Jornada Completa	9	2
Jornada parcial	0	0

Diversidad

Número de empleados	11
% de Mujeres	18%
% de Mujeres en puestos directivos	9%
Personas con discapacidad	0



3.2.1. Salud y seguridad en el Trabajo

Jervis B. Webb está comprometida con la salud y seguridad de sus trabajadores y cumple la normativa vigente en prevención de riesgos laborales. Existe un Plan de Vigilancia de la Salud anual que, entre otras iniciativas, se concreta en reconocimientos médicos, campaña de vacunaciones, simulacros y formación a los equipos, etc. Mantenemos el compromiso de certificarnos en la ISO 45001 para el año 2023.

La política en materia preventiva se sustenta en el Manual de Salud y Seguridad donde la organización y el Servicio de Prevención Ajeno (Remelcat) plasman los criterios a seguir desarrollados en el resto de procedimientos específicos sobre la materia y a disposición de la plantilla. Entre las actividades preventivas sobresale la 1ª Evaluación de Riesgos Psicosociales, cuyos resultados se conocerán a lo largo de 2023.

Durante el ejercicio, se produjeron 0 accidentes de trabajo. No se han producido enfermedades profesionales ni muertes por accidentes de trabajo.

Creemos que la formación de nuestro factor humano es un elemento clave para progresar como organización, fomentar cultura de empresa y ser una fuente de ventaja competitiva frente otras organizaciones.

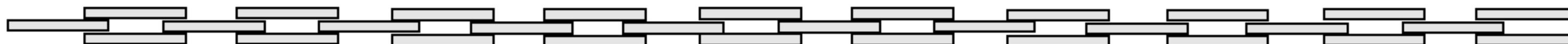
Durante este año 2022, se llevaron a cabo diferentes formaciones para los técnicos y administrativos en diferentes ámbitos: PRL, RSC, ISO9001, cursos de inglés avanzado y programas de diseño gráfico.

	Hombres	Mujeres
Absentismo	0	0
Accidentalidad	0	0

Datos de absentismo y accidentalidad

	Hombres	Mujeres
Formación h/totales	560	150
Media de h/formación	62,2	75

Horas de formación



3.3. Comunidad

Más allá de nuestra labor empresarial, en 2022 se reforzó nuestro compromiso con la comunidad mediante la participación en una iniciativa social, con la que ratificamos por segundo año consecutivo nuestro compromiso con Caritas Diocesana de Sant Feliu de Llobregat a la que le dedicamos el 25% de nuestro beneficio neto.



Avances 2022

- Ratificación acuerdos 2021
- RSC participativa
- Mayor presencia como empresa responsable a nivel interno.



Retos 2023

- Incremento de presupuesto en RSC
- Campaña de formación y sensibilización de los ODS
- Desarrollo y potenciación del voluntariado corporativo
- Ampliar la colaboración con otras instituciones
- Mayor presencia como empresa responsable a nivel interno y externo



3.4. Proveedores

Las relaciones de Jervis B. Webb España con sus proveedores se mueven en el marco de la ética, la transparencia y el respeto escrupuloso de la legalidad y los derechos fundamentales. Consideramos a nuestros proveedores elemento esencial para la obtención de nuestros objetivos de crecimiento, calidad, excelencia y satisfacción del cliente. Para ello, exigimos el cumplimiento de la legislación actual en diferentes áreas que definimos como fundamentales. La selección de los proveedores se realiza siguiendo criterios técnicos, profesionales y económicamente objetivos y cumpliendo con las instrucciones internas de contratación establecidas.

Principales áreas

- Trabajo infantil y de menores
- Salarios y prestaciones
- Horas de trabajo
- Esclavitud moderna
- Contratación ética
- Libertad de asociación y negociación colectiva
- No discriminación y acoso
- Derechos de la mujer
- Diversidad, igualdad e inclusión
- Derechos de las minorías y los pueblos indígenas
- Salud y seguridad
- Lucha contra la corrupción y el blanqueo de capitales
- Protección y seguridad de datos
- Responsabilidad financiera (Registros Precisos)
- Competencia leal y antimonopolio
- Conflictos de intereses
- Falsificaciones
- Propiedad intelectual
- Controles a la exportación y sanciones económicas
- Denuncia y protección contra represalias
- Emisiones de GEI
- Eficiencia energética
- Energía renovable
- Calidad, consumo y gestión del agua
- Calidad del aire
- Gestión responsable de los productos químicos
- Gestión sostenible de recursos
- Reducción de residuos
- Definición y aplicación de normas similares hacia los propios proveedores de primer nivel (tier 1)
- Requisitos vinculantes para que los proveedores de primer nivel (tier 1) transmitan las normas a lo largo de la cadena de suministro



04

COMPROMISO CON EL ENTORNO

- 4.1. Calidad ambiental

4.1. Calidad ambiental

JERVIS B. WEBB ha llevado a cabo desde sus inicios, iniciativas para reducir su huella ambiental, que se han traducido en reducciones del consumo de agua, energía y en un aumento del reciclaje de los residuos que generamos en nuestra sede, donde se concentra la mayor parte de su actividad.

Mejorar el desempeño ambiental implantando medidas de actuación, control, corrección y prevención para disminuir el impacto ambiental en condiciones normales, en condiciones anormales y en las situaciones de emergencia previsibles, y estudiar aquellas que puedan surgir. Fomentar la sensibilización, concienciación, formación y comunicación medioambiental a todo el personal y grupos de interés, consiguiendo la implicación y colaboración de todas las partes interesadas

Líneas de Avance



Implementar medidas de ahorro energético tales como la sustitución de luminaria por LED, buenas prácticas de uso eficiente de la energía para los trabajadores.



Reducción del consumo de agua mediante la modificación de los sistemas de descarga de los sanitarios existentes, buenas prácticas de uso eficiente del agua.



Reducción de los desplazamientos de los trabajadores aprovechando el uso de herramientas digitales para mantener reuniones y encuentros con clientes.



Sustitución de los vasos de plástico por otros de papel reciclado. Fomento de buenas prácticas de reciclaje



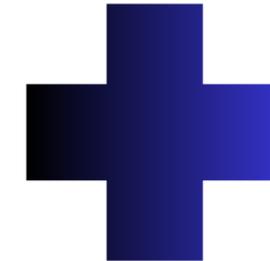
Retos para el 2023



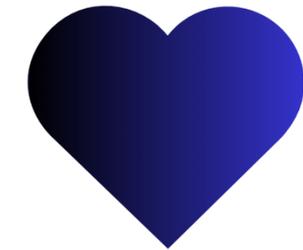
Instalación de Paneles
Fotovoltaicos en la sede



Implementación de la Factura
Electrónica para reducir el
consumo de papel.
Iniciar un proceso de Gestión
Documental completamente
digital.



Obtener la Certificación
ISO45001:2015 en
Seguridad y Salud en el
trabajo.



Incrementar las acciones
sociales realizadas por la
empresa.

Nuestro compromiso se basa en los principios de mejora continua de nuestro sistema de gestión integrando aspectos específicos de protección del medio ambiente, el uso sostenible de los recursos y la minimización de los residuos, sin comprometer la calidad de nuestros productos y servicios. Priorizando proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables para la prevención de lesiones y deterioro de la salud relacionados con los procesos establecidos por Jervis B. Webb España. Soluciones económicas y respetuosas con el contexto de nuestra organización, que reduzcan, dentro de lo posible, el impacto ambiental de nuestras actividades.





	2021	2022
Emisiones de gases de efecto invernadero. (Kg CO2/persona)	85,73	96,93
Consumo de agua (m3/empleado)	5,09	13,81
Consumo de papel (Kg/empleado)	16,14	11,30
Papel reciclado (Kg/empleado)	12,31	6,31
Plástico reciclado (Kg/empleado)	5,18	2,68
Chatarra reciclada (Kg/empleado)	56,72	492,72
Consumo eléctrico (KWh/empleado)	331,04	355,06
Consumo flota de vehículos (Km/empleado)	4.865,63	4.241,45

La compañía cuenta con un Sistema de Gestión Integral que incluye, además de la calidad, los Sistemas de Gestión Ambiental y certificados conforme a las Normas ISO 14001.

La energía que comercializa Iberdrola es 45% de origen renovable, por lo que las emisiones de CO2 procedentes del consumo eléctrico para este año se han reducido.

En 2022, se implantaron una serie de medidas para reducir el consumo energético que comprenden las siguientes:

- Instalación de alumbrado LED
- Rediseño del cuadro eléctrico
- Formación en buenas prácticas de uso eficiente de la energía

Pese a ello, el resultado final de consumo es superior al año anterior debido al incremento del volumen de trabajo en el taller que se ha visto registrado en un 23%. Por ello se ha decidido avanzar en políticas de autoconsumo a través de la contratación de la empresa POWEN, para iniciar los trámites para la instalación de paneles fotovoltaicos en la cubierta de la nave.

Junto a estas iniciativas, a lo largo del segundo trimestre del año, se sustituyó los dispositivos sanitarios existentes por un modelo más eficiente. Estos nuevos dispositivos cuentan con un doble sistema de descarga por medio de dos pulsadores, en lugar de fluxómetros, reducirán el consumo de 12 litros a 4,5 y 3 litros de agua por pulsación.

Pese a ello, el resultado final de consumo es superior, debido a una fuga de agua que se registro en el 4to trimestre.

A pesar de los incremento, esta medida tiene una repercusión positiva sobre las emisiones de CO2 globales, ya que seremos más eficientes.





05

GOBIERNO CORPORATIVO

- 5.1. Modelo y Órgano de Gobierno
- 5.2. Marco Ético
- 5.3. Gestión del Riesgo

5.1. Modelo y Órgano de Gobierno

Jervis B. Webb España está comprometida con el buen gobierno, como instrumento necesario para cumplir sus objetivos y generar confianza. Actúa con diligencia, ética y transparencia en el ejercicio de sus funciones; se ha dotado de normas internas que garantizan el comportamiento ético, y cuenta con un sistema de gestión de riesgos que protege el desarrollo de su actividad y su reputación.

La Dirección de la organización se sustenta en los principios y valores recogidos en su Código Ético y se articula en torno a toda una serie de normas que regulan su actividad.

Este marco normativo interno está permanentemente actualizado adecuándose a la legislación vigente.

Así, en 2022 se destacan dos grandes adecuaciones a las novedades normativas: por un lado en el ámbito de protección de datos debido a la creación de la página web y por otro el ámbito de la contratación con proveedores.

Jervis B. Webb España es una sociedad limitada unipersonal; 100% del capital social corresponde a una persona física, Don Roberto Valentini. Le corresponden las funciones de gestión, representación, administración y vigilancia de la sociedad.



5.2. Marco Ético

El Código Ético de Jervis B. Webb España, S.L. expone los compromisos y las responsabilidades éticas que deben ser asumidas por todos nuestros trabajadores y representan el pilar fundamental de nuestra política de RR.HH.

Desde siempre integridad, honestidad, el justo trato, el mutuo respeto, en resumen la plena observancia de las reglas morales y el cumplimiento de todas las leyes, han sido acatadas escrupulosamente. Dirección y empleados cumplen sus compromisos en la atenta observancia de las normas y en el caso de dudas, deben pedir asesoramiento, siempre con el fin de hacer lo correcto. La compañía cuenta con un canal específico para denunciar posibles comportamientos contrarios a sus principios éticos.

5.2.1. Código Ético

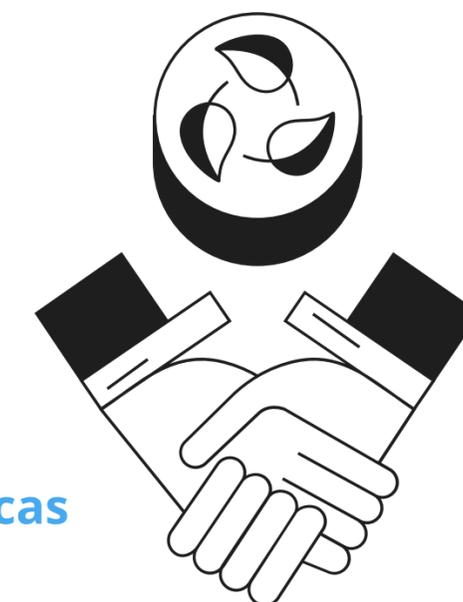
En el Código Ético de JERVIS B. WEBB se definen y desarrollan los fundamentos éticos que deben aplicarse a su negocio y actividades, así como las pautas de actuación a seguir por el equipo en relación con sus grupos de interés.

Todos los profesionales que trabajan en el grupo están obligados a cumplir el Código Ético y los compromisos que se derivan del mismo. Su incumplimiento puede motivar la adopción de sanciones disciplinarias aplicables conforme a lo previsto en la legislación laboral.

Para una mejor difusión del Código Ético, a lo largo del año se llevaron a cabo campañas de sensibilización entre la plantilla, tratando de lograr una mayor repercusión mediante la instalación de carteles informativos en las zonas comunes que informan de la existencia de un Código Ético y del Canal de Denuncias.

Nuestros Pilares

- **Lucha contra la corrupción y el blanqueo de capitales**
- **Protección y seguridad de datos**
- **Responsabilidad financiera (Registros Precisos)**
- **Divulgación de información**
- **Competencia leal y antimonopolio**
- **Conflictos de intereses**
- **Falsificaciones**
- **Propiedad intelectual**
- **Controles a la exportación y sanciones económicas**
- **Denuncia y protección contra represalias**
- **Compromiso con los Derechos Humanos**





5.2.2. Canal de Denuncia

Se han creado dos canales de comunicación, interno y externo, para que los trabajadores puedan, de forma anónima, ser atendidos frente a las cuestiones de dicho compliance.

Nuestro sistema de denuncia se rige por los principios de procedimiento justo, presunción de inocencia, proporcionalidad y protección a los informantes. Este sistema está a disposición de nuestros empleados como de otros terceros interesados. Todas las denuncias se tratarán con la máxima confidencialidad.

Pueden comunicar la existencia de irregularidades en los siguientes canales: transparencia@webbspain.com

Además de transparencia disponemos de un canal de denuncia externo gestionado por RCM Suport Empresa a quién los informantes pueden remitir las denuncias.

Nuestro contacto es el Sr. Santi Mundi, abogado colegiado. Está obligado por juramento a guardar secreto profesional, mantener estrictamente en el anonimato la identidad de los informantes si así lo solicitan, y a tratar los datos proporcionados con la más estricta confidencialidad. Es posible contactar con él por teléfono o por correo electrónico: Teléfono: +34 93 215 12 00 - E-mail: smundi@suportempresa.com

5.2.3. Política de No-Represalias

Jervis B. Webb España prohíbe las represalias contra cualquier persona que de buena fe informe o participe en la investigación de una violación real o presunta de Jervis B. Webb, las políticas o procedimientos de la compañía, o de las leyes o regulaciones.

Nuestra cultura ética depende de que los empleados hagan lo correcto, denuncien, si observan algún comportamiento en contra de los estándares éticos establecidos. Jervis B. Webb se asegura de que quienes plantean inquietudes o denuncian irregularidades puedan hacerlo sin temor a represalias. La organización investigará enérgicamente cualquier denuncia de represalia.

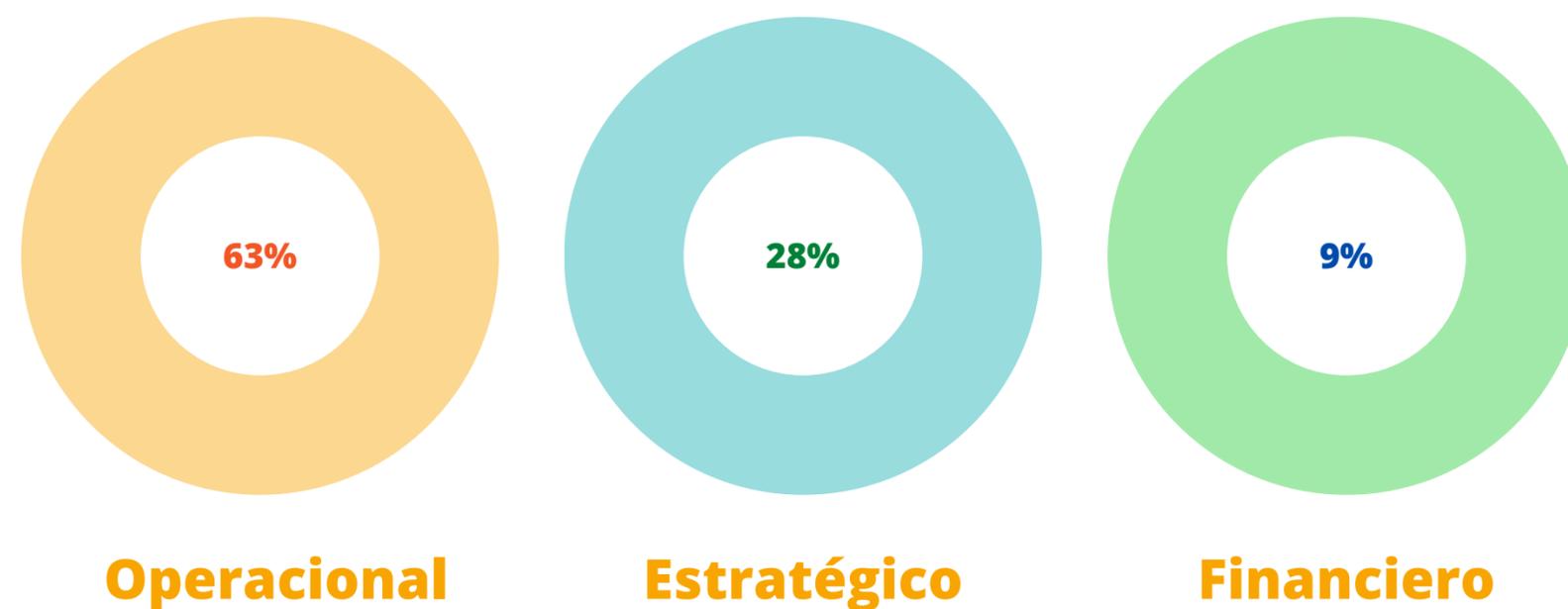
Los empleados que se hayan involucrado en conductas de represalia estarán sujetos a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido.

5.3. Gestión del riesgo

El análisis de los riesgos es un elemento integrado en los procesos de toma de decisión, en el ámbito de la gestión del negocio.

La Política de Gestión de Riesgos de Jervis B. Webb facilita el desarrollo de su negocio mediante las siguientes actuaciones:

- La definición de la estrategia frente a los riesgos que asuma.
- La inclusión del análisis de riesgos dentro de los procesos de toma de decisiones.
- El establecimiento de unas pautas generales, unos principios básicos y un marco general de gestión de riesgos que faciliten su aplicación coherente en el grupo.
- La difusión de la Política de Gestión de Riesgos entre los directivos y empleados para alcanzar una cultura de gestión de riesgos que garantice su efectividad.



Para mitigarlos, las unidades de control de la empresa, llevan a cabo la identificación de los riesgos, definiendo el Mapa de Riesgos correspondiente. Se han incluido en el mapa de control interno 11 riesgos, representando el riesgo operacional el 63%. Los riesgos estratégicos y financieros representan el 28% y 9% respectivamente.





Valoración

Cada uno de los riesgos definidos se ha valorado en función de la probabilidad de ocurrencia de un evento negativo y el impacto que dicho riesgo tuviera en la compañía. El análisis de riesgos ha dado como resultado una clasificación de Riesgo Moderado.

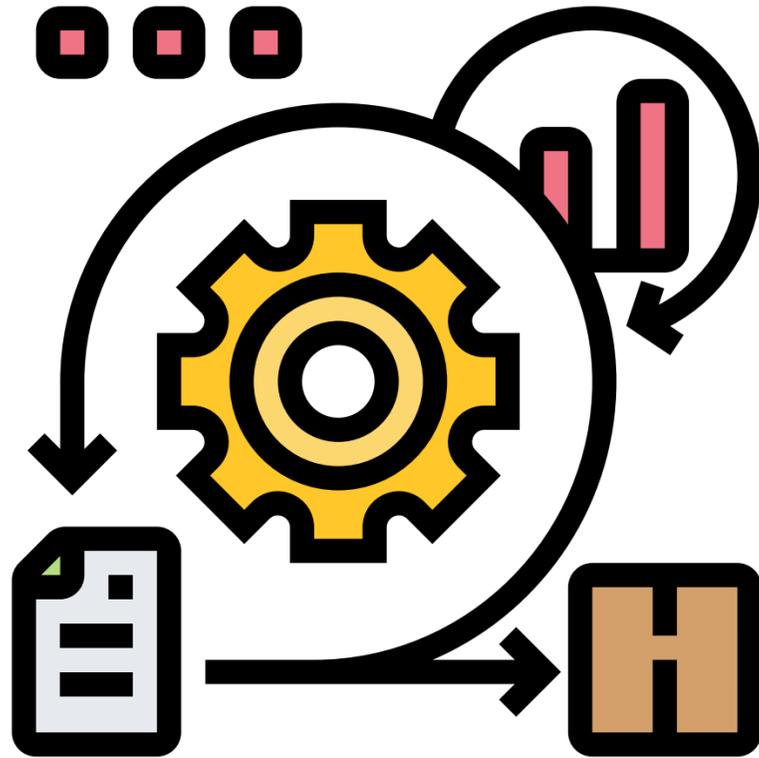
Riesgos	Nº de Riesgos	Probabilidad	Impacto	Ponderación	Clasificación
Operacional	7	4	6	25	Moderado
Estratégico	3	3	8	23	Moderado
Financiero	1	2	4	18	No Significativo
Total	11	3	6	22	Moderado

Clasificación del riesgo: Bajo (0-20). Moderado (21-40). Significativo (41-60). Alto (61-80). Muy alto (81-100).

La clasificación de los riesgos se revisa de forma completa al menos con una periodicidad anual, sin perjuicio de que se modifique cuando se detecte alguna variación de los mismos. Siguiendo el criterio de mejora continua en el desarrollo de las áreas relacionadas con la dirección de Jervis B. Webb.

Órganos de Control y Supervisión en materia de gestión de riesgos técnicos

Las principales áreas encargadas de la supervisión y evolución del tratamiento de los riesgos, desde su fase inicial donde son detectados, hasta la fase final donde son mitigados, son la Dirección, la Unidad de Auditoría Externa y Calidad.



06

ACERCA DE ESTE INFORME

- 6.1. Metodología
- 6.2. Datos de contacto
- 6.3. Índice de contenidos GRI



6.1. Metodología

El presente informe de Responsabilidad Social Corporativa supone un esfuerzo por ofrecer información relevante a los grupos de interés sobre el desempeño social, ambiental y un buen gobierno de JERVIS B. WEBB en el ejercicio 2022. Se ha elaborado de conformidad con los Estándares GRI en su opción Esencial y de acuerdo con la Política de Reporting del Pacto Mundial de Naciones Unidas considerando nuestra condición de PYME de la sociedad.

Pese a no estar obligados en formular un informe de RSC debido al tamaño de la empresa y a su condición de PYME, la organización JERVIS B. WEBB ESPAÑA S.L.U. ha decidido elaborar dicho informe en base al cumplimiento de la ley 2/2011 del 4 de Marzo de Economía Sostenible en materia de Responsabilidad Social de la Empresa.

ALCANCE Y COBERTURA

La información social y medioambiental desarrollada en este documento se refiere fundamentalmente a JERVIS B. WEBB ESPAÑA, S.L.

La información que aparece está recogida en este informe parte del documento Estado de Información No Financiera que acompaña a las Cuentas Anuales y que ha sido verificado por la consultora RCM SUPORT EMPRESA.

La información contable aportada del capítulo “Perfil de la Compañía” ha sido extraída de las Cuentas Anuales.



6.2. Datos de Contacto



transparencia@webbspain.com



Índice de contenido GRI

6.3. Índice de contenido GRI

Contenido	Pág.	Comentario
102-1 Nombre de la organización	8	
102-2 Actividades, marcas, productos y servicios	5, 6	Más información en el informe de Actividades 2022
102-3 Ubicación de la sede	8	
102-4 Ubicación de las operaciones	7	
102-5 Propiedad y forja jurídica	8	
102-6 Mercados servidos	7, 8	
102-7 Tamaño de la organización	8	
102-8 Información sobre empleados		
102-9 Cadena de suministro	29	
102-10 Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro		No se han registrado cambios en la organización
102-14 Declaraciones de altos ejecutivos responsable de la toma de decisiones	3	Informe RSC 2022 - Carta de la dirección
102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	38	
102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta	14, 35	
102-18 Estructura de gobernanza	35	



Contenido	Pág.	Comentario
102-40 Lista de grupos de interés	19	
102-41 Acuerdos de negociación colectiva	26	
102-42 Identificación y selección de grupos de interés	19	
102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés	19	
102-44 Temas y preocupaciones clave mencionados	17	
102-46 Definición de los contenidos de los informes y las coberturas de los temas		
102-47 Lista de los temas materiales		
102-48 Reexpresión de la información		No se ha producido ninguna reformulación
102-49 Cambios en la elaboración de los informes		No se han producido
102-50 Período objeto del informe		2022
102-51 Fecha del último informe		28 Julio 2021
102-52 Ciclo de elaboración de los informes		Anual
102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe	42	
102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI		Este informe se ha elaborado de conformidad con los Estándares GRI: opción Esencia
102-55 Índice de contenido GRI	43	
102-56 Verificación externa		Ver Estado de la información No Financiera de las C.A.



Contenido materiales

Aspectos materiales

Pág.

GRI 300 DIMENSIÓN MEDIO AMBIENTAL

Energía

GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su Cobertura	32
GRI 103:	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	32
GRI 103:	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	32
GRI 302: Energía	302-1 Consumo Energético dentro de la organización	33

Contenido materiales

Aspectos materiales

Pág.

GRI 400 DIMENSIÓN SOCIAL

Empleo

GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su Cobertura	26
GRI 103:	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	26
GRI 103:	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	26
GRI 401: Empleo	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personas	26



Contenido materiales

Aspectos materiales

Pág.

GRI 400 DIMENSIÓN SOCIAL

Salud y Seguridad en el Trabajo

GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su Cobertura	27
GRI 103:	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	27
GRI 103:	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	27
GRI 403: Salud y Seguridad en el Trabajo	403-1 Representación de los Trabajadores..	27
GRI 403: Salud y Seguridad en el Trabajo	403-2 Tipos de accidentes y tasa de frecuencia de accidentes..	27

Formación y enseñanza

GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su Cobertura	27
GRI 103:	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	27
GRI 103:	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	27
GRI 404: Formación y enseñanza	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	27

Diversidad e igualdad de oportunidades

GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su Cobertura	26
GRI 103:	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	26
GRI 103:	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	26
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleado	26





