

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA



El presente estado de información no financiera se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 de información no financiera y Diversidad aprobada el 13 de diciembre de 2018 por el Congreso de los Diputados por la que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (procedente del Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre).

En su elaboración también se han considerado las directrices sobre la presentación de informes no financieros de la Comisión Europea (2017/C 215/01) derivadas de la Directiva 2014/95/UE. Asimismo, se ha tenido en cuenta lo establecido en la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (estándares GRI).

En este contexto, a través del estado de información no financiera, Cableven tiene el objetivo de informar sobre cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal y en relación a los derechos humanos relevantes para la compañía en la ejecución de sus actividades propias del negocio.

En la elaboración de este informe y selección de sus contenidos, se han tenido en cuenta los resultados del análisis de materialidad llevado a cabo a inicios de 2019. Este análisis se ha realizado a partir de diversas fuentes de información y valorando la relevancia que tienen para Cableven los asuntos de preocupación para sus grupos de Interés. De esta forma, se ha determinado que algunos de los indicadores requeridos por la Ley 11/2018 no son relevantes o no aplican para Cableven.

ÍNDICE

- **Modelo de negocio**
- **Principales riesgos y su gestión**
- **Cuestiones específicas**
 - a. Información sobre cuestiones medioambientales
 - i. Gestión ambiental
 - ii. Economía circular y prevención y gestión de residuos
 - iii. Uso sostenible de los recursos
 - iv. Contaminación y cambio climático
 - v. Protección de la biodiversidad
 - b. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal
 - i. Empleo
 - ii. Organización del trabajo
 - iii. Salud y seguridad
 - iv. Relaciones sociales
 - v. Formación
 - vi. Igualdad y accesibilidad universal de las personas con discapacidad
 - c. Información sobre el respeto de los derechos humanos
 - i. Prevención de riesgos de vulneración de derechos humanos
 - ii. Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios
 - iii. Eliminación discriminación en el empleo
 - d. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno
 - i. Medidas de prevención de corrupción y soborno
 - e. Información sobre la sociedad
 - i. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible
 - ii. Subcontratación y proveedores
 - iii. Consumidores
 - iv. Información fiscal
- **Conclusiones**
- **Índice de contenidos exigidos por la Ley 11/2018**

Modelo de negocio

Cableven es una compañía líder en el sector de las telecomunicaciones desde su nacimiento en el año 2006 en Sevilla, dedica su actividad a la infraestructura de telecomunicaciones. Cableven, con su dilatada trayectoria y experiencia, se ha posicionado como una empresa adelantada en infraestructura de telecomunicaciones para operadoras de telecomunicación. Los clientes de Cableven son grandes propietarios de infraestructuras, fabricantes de equipos de telecomunicación y organismos oficiales. Ofrece a sus clientes servicios llave en mano de ingeniería, construcción, puesta en servicio, instalación y mantenimiento de redes de telecomunicaciones fijas y móviles, así como la venta, instalación y mantenimiento de los servicios a clientes finales.

En pro de la productividad y la optimización de procesos, Cableven se ha embarcado en estos años en una política de expansión por el territorio nacional y en una revolución digital basadas en un cambio profundo en la producción, tecnología, soporte para operaciones y servicios centrales.

Cableven comercializa sus productos entre una amplia gama de clientes, normalmente multinacionales en telecomunicaciones aunque accede a todo tipo de clientes y usuarios.

En torno a la gestión de primera clase y estrechamente unida, la estructura de la empresa favorece la proximidad, la adaptabilidad y los canales cortos de toma de decisiones. Y con la incorporación al grupo **Circe** desde Diciembre de 2018, Cableven se ha dotado de los medios necesarios para impulsar su tremendo desarrollo tanto en España como en el extranjero. Una empresa comprometida. Una empresa que ha adoptado valores intrínsecos en materia de derechos humanos, normas laborales, medioambientales y de anticorrupción.

Cableven es hoy en día uno de los proveedores de referencia en España con una facturación superior a 50 millones de euros y siendo máximo exponente de la industria de las telecomunicaciones, especialmente en las regiones desarrolladas y trabajando constantemente para mejorar el impacto ambiental de sus productos.

Cableven es una organización con numerosas certificaciones teniendo en cuenta la calidad y el medio ambiente. Tiene un sistema de gestión de calidad con certificación según la norma ISO 9001. Su sistema de gestión medioambiental también cuenta con la certificación ISO 14001, además, apostamos claramente por la SEGURIDAD y SALUD de nuestros trabajadores, está certificada bajo la norma ISO 45001:2018. La compañía ha tomado numerosas medidas para garantizar la seguridad y su política de minimización de accidentes con técnicos competentes. Los técnicos de Cableven estén altamente formados y capacitados para dar un servicio de alta calidad a sus clientes. Cableven se declara firmemente comprometida con la economía circular y la protección del entorno.

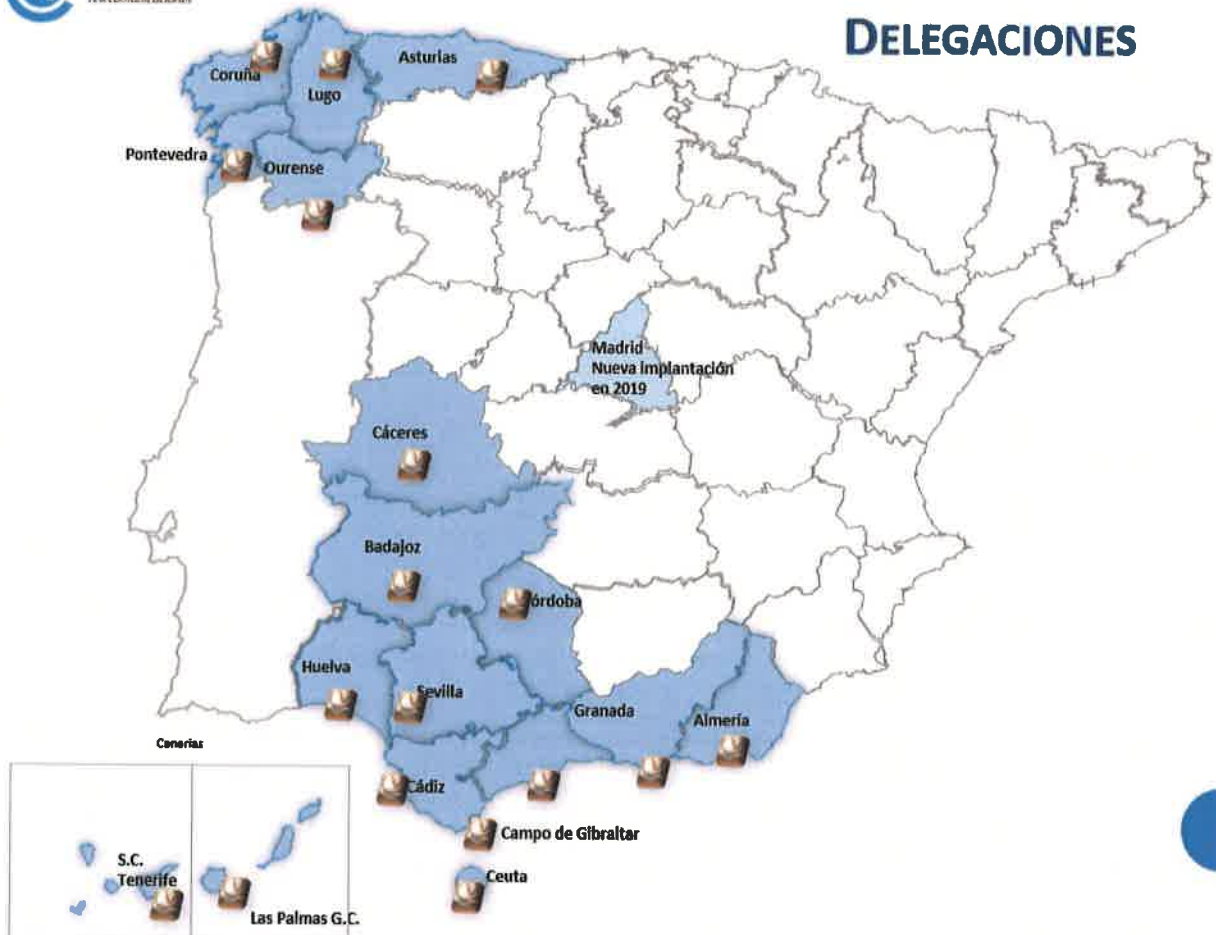
En conclusión, Cableven progresa y se consolida como un actor de referencia en la industria de las telecomunicaciones, manteniendo el foco en la oferta de un nivel de servicio adecuado a coste competitivo, el desarrollo de relaciones comerciales de largo plazo con los clientes, y la solvencia de la estructura de capital. La evolución de los resultados de Cableven demuestran la solidez del modelo de negocio, una empresa que crece y evoluciona, siendo una organización con una visión clara: *situar a las personas, clientes y proveedores en el centro de todas las acciones puestas en marcha.*

Principales riesgos y su gestión

Cableven opera industrialmente en un ámbito nacional, gestionando multitud de naves industriales ubicadas en muchas regiones de España, donde se desarrolla una actividad en servicios de telecomunicaciones basada en un proceso continuo, sometido a riesgos y complejidades inherentes ligadas a la naturaleza intensiva de la producción y servicios.



DELEGACIONES



La gestión de las políticas de sostenibilidad y control de los riesgos del negocio en Cableven implica procedimientos supervisados desde los órganos de administración, desarrollados por la dirección y ejecutados, cada día, en la operativa de la organización.

Durante el año 2018 se han mantenido tareas específicas de evaluación y seguimiento de aquellos riesgos de negocio definidos como operacionales. Su objetivo es identificar los riesgos potenciales, en un proceso en continua revisión, conocer con perspectiva su impacto y probabilidad de ocurrencia y, principalmente, vincular cada área operativa y cada proceso de negocio a sistemas de control y seguimiento adecuados al objeto final de minimizar sus potenciales efectos negativos.

Cableven ha identificado tres grandes áreas de riesgo: i) riesgos operacionales, ii) riesgos en materia fiscal, y iii) riesgos financieros.

Cuestiones específicas

a) Información sobre cuestiones medioambientales

La canalización, instalación y desplazamiento para facilitar el acceso de las telecomunicaciones es inherentemente intensiva en el consumo de energía/combustible. En consecuencia la naturaleza industrial del proceso, la reducción del pequeño impacto medioambiental asociado al mismo, se subraya como uno de los objetivos de la gestión.

i. Gestión medioambiental

Cableven se encuentra certificado según la norma ISO 14001:2015, lo que garantiza disponer de procedimientos de cumplimiento legal de la organización. En este aspecto, Cableven realiza un seguimiento de manera continuada para garantizar el cumplimiento de todos los requisitos legales.

No existen multas o sanciones no monetarias significativas por el incumplimiento de las leyes o normativas en materia de medio ambiente.

ii. Economía circular y prevención y gestión de residuos

El Cableven se declara firmemente comprometido con la economía circular y la protección del entorno. Con este objetivo, Cableven lleva a cabo programas de acción específicos en diversos aspectos ambientales relativos a emisiones a la atmósfera, vertidos, residuos y consumo de materias primas, energía, agua o ruido.

La Fibra y la Economía Circular. La "Estrategia Europa 2020" es la principal herramienta impulsada por la Unión Europea cuya finalidad principal es subsanar los defectos del actual modelo de crecimiento y crear las condiciones propicias para un tipo de crecimiento distinto, más inteligente, sostenible e integrador.

Dicha estrategia debe permitir a la Unión Europea alcanzar un crecimiento inteligente, a través del desarrollo de los conocimientos y de la innovación, un crecimiento sostenible, basado en una economía más "verde", más eficaz en la gestión de los recursos y más competitiva, y un crecimiento integrador, orientado a reforzar el empleo, la cohesión social y territorial.

Tanto la propia Estrategia como la iniciativa "Hoja de ruta hacia una Europa eficiente en el uso de recursos" recogen los objetivos y los medios para transformar la economía actual, basada en el uso intensivo de los recursos, en un nuevo modelo de crecimiento basado en el uso eficiente de los mismos. En esta línea, la Comisión Europea ha desarrollado un "Plan de Acción para la Economía Circular".



La economía circular plantea oportunidades que el sector de instalación de fibra ha sabido integrar de forma natural desde hace años. Entre otros, el uso eficiente de recursos naturales (incluida la incorporación de materias primas secundarias) y de energía, el diseño más sostenible del producto, la adopción de las mejores tecnologías para la reducción de emisiones, el compromiso con los consumidores para un uso y gestión adecuada al final de la vida del producto (sistemas de recogida de cable); sin olvidar su compromiso con la creación de empleo y el desarrollo económico

a nivel local.

La fibra óptica no es un material 100% reciclable pero Cableven intenta darle un uso al por menor en la utilización de los pocos metros sobrantes.

La fibra óptica resulta interesante porque toma un concepto muy antiguo que es la manipulación de la luz, no es otra cosa más que eso, la manipulación controlada de la luz. Si nos remontamos a la historia, los mismos egipcios controlaban la luz por medio de espejos para iluminar dentro de las increíbles pirámides... ¿Precusores de la fibra óptica?

Hoy la manipulación de la luz está controlado dentro de un cable, con terminaciones especiales y en placas especiales que hacen que la transmisión sea posible y que detallamos a lo largo de esta nota.



Al ver con detalle cómo está compuesta la fibra óptica, vamos a comprender sus ventajas y desventajas, así también, tendremos una visión global de este medio. Este ejemplo es sobre un cable compuesto de muchas partes, hay que entender que hay muchos tipos de cables que se adaptan a distintas ocasiones (interior, exterior, etc.) pero tomamos este como referencia porque se pueden ver con detalle que elementos puede contener un cable. Esto les servirá porque comúnmente en los catálogos de cables de fibra óptica, se especifican de que están compuestos, por lo tanto, conociendo los componentes y para que funcionen, podremos elegir al mejor cable para lo que estamos montando.

Gestión de residuos. Las tendencias apuntan a la ya mencionada economía circular como el nuevo modelo económico que puede ofrecer soluciones a los problemas ambientales de mayor envergadura, como es el de la gestión de los residuos. Cableven es consciente que el mejor residuo es el que no se genera. Y si se genera, gestionar cada una de las fracciones de la manera más sostenible posible, siguiendo la jerarquía europea de gestión de residuos. A la vista de la evolución de los datos asociados a la generación de residuos, en Cableven los esfuerzos encaminados a la reducción del volumen de estos materiales sin uso para su actividad dan buen resultado.

Cuando resulta viable técnica y económicamente, la gestión de los residuos se lleva a cabo internamente en las propias instalaciones a ejecutar por nuestros operarios del servicio técnico.

iii. Uso sostenible de los recursos

Necesidades materiales. En el nuevo marco que dibuja la economía circular, el reto para el sector en telecomunicaciones es conseguir mantener la capacidad de generar valor y crecer de manera desacoplada a una mayor necesidad de materias primas. En Cableven se distinguen entre las necesidades de materias primas (aquellas necesarias para constituir, canalizar y ofrecer el servicio propiamente dicho) y las materias auxiliares (aquellas que permiten llevar a cabo el proceso de producción e instalación). Cableven trabaja para que, la reutilización y la eficiencia sean las pautas de uso de los recursos naturales.

Durante el año 2018, y a pesar de las mayores necesidades técnicas de producción e instalación, el consumo relativo de materias primas reflejó un comportamiento positivo apoyado en medidas relacionadas con la eficiencia en la producción. Por su parte, a pesar del impacto de las reparaciones y renovaciones de instalaciones y canalizaciones –que suponen una mayor necesidad de materiales auxiliares para su puesta a punto– el indicador de materias primas

auxiliares se mantuvo estable. En 2018 no se tienen los mecanismos para obtener los índices requeridos de consumo de materias primas.

Otra de las necesidades que requiere la mayor parte de las actividades industriales es la utilización de agua. Conscientes de su relevancia, escasez y coste, Cableven trata de optimizar al máximo el uso del agua en sus instalaciones a través de pautas de educación para su uso responsable y sostenible. El consumo de agua en 2018 y 2017 son de 4.179 y 2.874 Megalitros.

Cableven sea cual sea el territorio, el origen del agua es la propia red de suministro, pozos o cauces próximos a las naves, siempre cumpliendo las condiciones de explotación y control recogidas en los permisos correspondientes. Cableven trabaja para optimizar estos ratios, de forma que la actividad de instalación y canalización de fibra óptica sea cada vez más respetuosa con el entorno.

Necesidades energéticas. La energía es el principal vector ambiental en el proceso de prestación y mantenimiento de servicios de telecomunicaciones que requiere una gestión estricta y rigurosa, desde el control del uso del combustible de una forma eficaz y responsable. Estos aspectos internos, unidos al coste económico de la energía, hace de la eficiencia energética la piedra angular en las prioridades operativas de Cableven, implicando no sólo la optimización de costes, sino lo que es más importante desde el punto de vista ambiental, la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero debido a una flota de turismos moderna y en cumplimiento con el nuevo protocolo de medición de consumo y emisiones de gases en todos los vehículos nuevos matriculados en la Unión Europea (UE). Los test consisten en unas pruebas más estrictas que aseguran unos niveles de emisión de dióxido de carbono (CO₂) más fiables.

El consumo de combustible en 2018 y 2017 son de 1.094 y 670 Toneladas.

El consumo de electricidad en 2018 y 2017 son de 157 y 167Kw respectivamente.

iv. Contaminación y cambio climático

Emisiones atmosféricas. Cumplir con los requisitos en materia de emisiones es para el Cableven un trabajo continuo que requiere de la mejora en la gestión ambiental de todos los elementos que intervienen en el proceso. Conscientes que se trata de uno de los impactos más significativos de los que tienen lugar por parte de la flota de vehículos de

Acciones tomadas por Cableven:

- ✓ Las acciones o actividades de capacitación y adaptación del personal. Así como el método de evaluación de las mismas.
- ✓ Preparación de la documentación necesaria donde se muestre todo el plan a seguir para el cumplimiento de la normativa ISO 14001.
- ✓ Realización de auditorías de seguimiento y revisión para asegurar el cumplimiento del Sistema de gestión ambiental ISO 14001 correctamente. La mejora continua del sistema es un compromiso.

No se ha podido obtener de manera razonable el valor bruto de emisiones directas de GEI en toneladas métricas de CO₂ equivalente.

Cableven tiene objetivos de ir renovando su flota con coches híbridos o coches que respeten la atmósfera.

v. Protección de la biodiversidad.

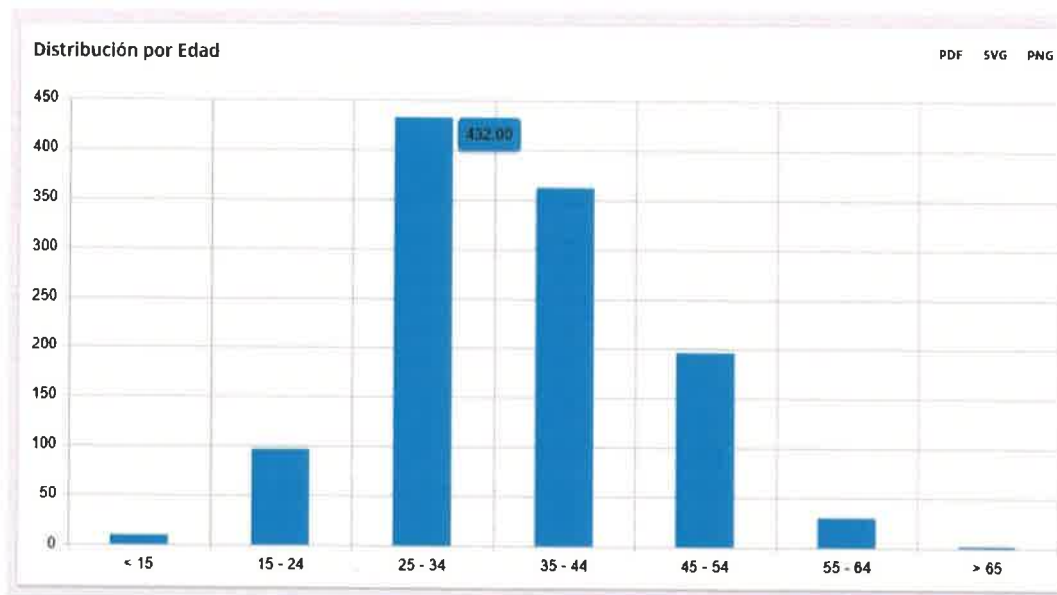
Razón de la omisión: La actividad del Cableven no tiene impactos significativos en áreas protegidas, por lo que la Sociedad no toma medidas específicas de preservación o restauración de la biodiversidad, aunque no se descartan a futuro como medida de su política de Responsabilidad Social Corporativa.

b) Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

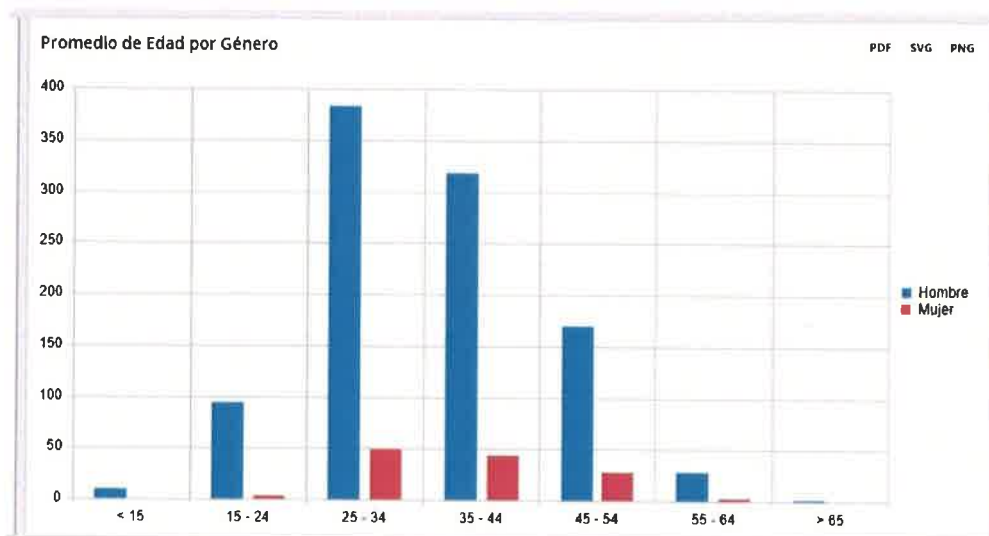
i. Empleo

Al margen de los objetivos de igualdad, diversidad y no discriminación- que se tratarán en detalle más adelante- Cableven centra sus esfuerzos en continuar ofreciendo un entorno laboral estable y de calidad. Asimismo, preocupados por la renovación e incorporación de personas jóvenes, la edad media de la plantilla se sitúa en los 35 años.

Distribución por edad



Distribución por edad y por Género



Número total de empleados y distribución por sexo, edad, categoría profesional y modalidad de contrato de trabajo

	Plantilla	Indefinido	Temporal
Mujeres	126	42	84
Hombres	1.003	266	737
TOTAL	1.129	308	821
Menos de 30 años	294	42	252
Entre 30 y 50 años	733	238	495
Más de 50 años	102	47	55
TOTAL	1.129	327	834
Directores	5	5	-
Mandos	61	41	20
Resto de empleados/as	1.063	262	801
TOTAL	1.129	308	821

Contratos a tiempo parciales por sexo, edad, categoría profesional

	Plantilla
Mujeres	84
Hombres	737
TOTAL	821
Menos de 30 años	252
Entre 30 y 50 años	511
Más de 50 años	58
TOTAL	821
Directores	-
Mandos	20
Resto de empleados/as	801
TOTAL	821

Las remuneraciones medias desagregado por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor

Retribución Media (€)	
Directores	
Hombres	
Entre 30 y 50 años	48.103
Más de 50 años	46.684
Mando	
Hombres	
Menos de 30	26.954
Entre 30 y 50 años	22.699
Más de 50 años	30.411
Mujeres	
Entre 30 y 50 años	29.535
Resto	
Hombres	
Menos de 30	14.190
Entre 30 y 50 años	14.346
Más de 50 años	13.393
Mujeres	
Menos de 30	13.093
Entre 30 y 50 años	13.158
Más de 50 años	14.224

3. Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional;

Despidos	
Mujeres	1
Hombres	7
TOTAL	8
Menos de 30 años	2
Entre 30 y 50 años	4
Más de 50 años	2
TOTAL	8
Directores	0
Mandos	0
Resto de empleados/as	8
TOTAL	8

Brecha salarial. La política retributiva de Cableven establece niveles salariales ligados al puesto ocupado en la organización, con independencia del sexo, raza, religión u otros factores. Históricamente, la naturaleza del proceso productivo y tipología de actividad ha provocado una menor atracción del colectivo femenino, motivo por el cual Cableven se encuentra desarrollando acciones para mejorar la integración de la mujer de la organización, como por ejemplo, establecer

que, en relación con la clasificación profesional, se tengan en cuenta criterios no sexistas y en particular aquellos factores que se refieren a la naturaleza del trabajo, la formación y las condiciones de desempeño como garantía para evitar que determinados grupos y categorías, donde se concentren mayoritariamente las mujeres puedan percibir retribuciones distintas de forma injustificada desarrollando el mismo trabajo.

Cableven emplea en la actualidad a personas de 9 nacionalidades diferentes, siendo la predominante la española. Una apropiada gestión de la diversidad cultural redundará en ventajas competitivas tangibles, relacionadas con la apertura al conocimiento y a puntos de vista plurales, la contribución en la atracción y retención del talento, el fortalecimiento de la cultura de la organización, el aumento de la innovación y la creatividad. En definitiva, un equipo diverso presenta una mayor motivación, un mayor nivel de compromiso y una mayor productividad.

Cableven no tiene empleados con discapacidad.

Implantación de políticas de desconexión laboral. Cableven reconoce el derecho a la desconexión de la actividad laboral. Por ello, la sociedad ha desarrollado una serie de medidas a fin de garantizar el respeto del tiempo de descanso y vacaciones, así como, de su intimidad personal y familiar, de todas las personas empleadas.

Las modalidades de ejercicio de este derecho deben atender a la naturaleza y objeto de la relación laboral y régimen de trabajo asociado, potenciándose, en la medida de lo posible, herramientas que impulsan el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal. *Entre otras medidas, se desincentiva el uso de dispositivos digitales con finalidad laboral fuera del horario de trabajo, se permite flexibilidad horario y se ofrecen otras ayudas a la conciliación.*

ii. Organización del trabajo

La organización del tiempo de trabajo es un factor fundamental de la gestión de recursos humanos de Cableven, ya que viene condicionada por los objetivos que la empresa debe cubrir –tales como el máximo aprovechamiento de equipos productivos, maquinarias e instalaciones asociadas, su adaptación a la demanda del mercado, disminución de los tiempos improductivos– o simplemente por razones de productividad y competitividad.

A tal efecto, la organización del tiempo de trabajo se desglosa en diferentes calendarios y regímenes de trabajo adaptados a las necesidades de cada departamento y/o unidad organizativa en cada nave: jornada de trabajo fija, jornada de trabajo flexible, trabajo a distancia, trabajo a turno fijo, trabajo a turno rotativo, etc.

Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación. Uno de los pilares de la gestión de recursos humanos hace referencia al desarrollo de políticas que impulsen, dentro del contexto de la empresa industrial privada y del marco legal de aplicación, la implantación de beneficios sociales, planes de prejubilación voluntaria, medidas de conciliación de la vida personal y profesional, así como, otro tipo de medidas similares.

A día de hoy, las personas que trabajan en Cableven se pueden beneficiar, respetando el marco legal y social de cada país, de las respectivas políticas de tipo social implantadas. Entre ellas, se destacan las medidas de conciliación de la vida personal y profesional, como la disposición de permisos retribuidos, las excedencias o las reducciones de jornada.

A su vez, se establecen otros programas sociales, como los sistemas de previsión social y las políticas de retribución flexible, destinadas al mismo fin.

Actualmente estamos trabajando para tener índices y ratios para el cálculo del absentismo.

iii. Salud y seguridad

Salud. Promover la salud y el bienestar de todas las personas que integran Cableven es prioritario en un sector con las características y especialización particulares de la instalación y canalización de

fibra. Esta tarea busca englobar medidas sobre el absentismo, el estrés, la obesidad, el sedentarismo, la enfermedad profesional y el compromiso de los trabajadores.

Seguridad. La actividad desarrollada por Cableven se cimienta en el trabajo diario de más de 1.100 personas empleadas, la mayor parte de las cuales operan en un contexto de trabajo naturalmente industrial de prestación de servicios en telecomunicaciones.

En este sentido, Cableven mantiene esa determinación a establecer las medidas más eficaces de prevención y protección contra la siniestralidad laboral. La prevención de riesgos laborales es una prioridad para garantizar que las personas desarrollen su trabajo de forma saludable, motivadora y segura. Este compromiso queda refrendado en la progresiva implantación de sistemas de gestión y salud laboral basada en la norma ISO 45001:2018, que son certificados por entidades independientes acreditando la existencia de un marco de gestión reconocido a nivel nacional e internacional.

Con el fin específico de impulsar y consolidar la seguridad en el trabajo, Cableven desarrolla planes preventivos, concretos y sistematizados, tanto de formación continuada como de sensibilización a su plantilla. Dichos planes son desarrollados y difundidos entre todos los agentes implicados en la organización, permitiendo objetivar la tendencia en los indicadores de seguridad laboral y, consiguientemente, la eficacia real de los procesos de control implantados evidenciando si son necesarias medidas correctivas adicionales.

El equipo de técnicos de prevención trabaja con innovadoras aplicaciones y herramientas para la detección y evaluación de riesgos, en las diferentes áreas de la organización. Con el objetivo de seguir mejorando los indicadores obtenidos, durante el año 2018 se ha llevado a cabo una actividad permanente en todas las plantas de Cableven de seguimiento y análisis de los resultados de siniestralidad a través de las estadísticas disponibles gracias a una nueva herramienta informática, para identificar tendencias y sus causas integradas varios años atrás.

De forma preferente, las líneas de actuación en materias relacionadas con estos temas en los próximos años se van a focalizar más en la sensibilización y concienciación del personal, en la formación técnica y la potenciación de proyectos de comportamientos seguros, en el aumento de las auditorías y en un seguimiento continuo de los planes de cada planta.

El esfuerzo de todo el equipo humano que compone Cableven se traduce en cifras: los indicadores de siniestralidad a medio plazo siguen manteniendo la línea descendente y por debajo de la media nacional del sector.

Número de accidentes de trabajo, tasa de frecuencia y tasa de gravedad,

	Q1 2018			Q2 2018			Q3 2018			Q4 2018		
	Jan	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dic
Horas Trabajadas	156.847	148.577	138.274	137.270	141.919	143.878	152.429	150.827	156.529	167.587	166.336	166.875
Días perdidos	49	58	21	29	21	53	50	68	98	94	146	20
Accidentes con Baja	8	12	5	5	5	10	7	10	13	8	15	3
Frequency rate	51,0	80,8	96,2	96,4	35,4	69,5	45,9	66,3	83,1	47,7	90,2	18,0
Severity rate (0-1 scale)	0,31	0,99	0,15	0,21	0,15	0,97	0,33	0,45	0,63	0,56	0,88	0,12

iv. Relaciones sociales

La Importancia de la comunicación. Afrontar una comunicación efectiva con todos los grupos de interés puede suponer un gran desafío. En concreto, Cableven percibe el diálogo social como herramienta fundamental para el impulso y la sostenibilidad de las relaciones con los trabajadores.

A tal efecto, la Sociedad fomenta, planifica y proyecta procesos periódicos de información y negociación con los trabajadores, a través de las diferentes tipologías de representación social – delegados de personal, secciones sindicales, comités de empresa, etc. – en el marco de las diferentes normativas legales de aplicación



La implantación de la entrevista de desarrollo profesional a todos los niveles de la organización es una práctica de comunicación directa con la plantilla con la finalidad de evolución en la gestión del desempeño, compromiso e involucración en el proyecto.

Al margen de estas acciones de comunicación interna, en los últimos años Cableven ha querido ampliar los canales de comunicación que lo mantienen en contacto con los diferentes grupos de interés a nivel externo junto a la propia web.

El 100% de los trabajadores queda cubierto por un convenio colectivo en lo que se refiere a las condiciones de trabajo fundamentales.

v. Formación

Otra de las vertientes clave en la gestión de personas dentro de Cableven es la capacitación del capital humano. Para la organización es prioritario contar con una plantilla formada que constituya un colectivo de personas profesionales y bien preparadas. Sólo así, Cableven podrá satisfacer las demandas de un mercado tecnológico y de telecomunicaciones cada vez más exigente.

Nuestro compromiso con las personas que forman parte del proyecto empresarial es incuestionable, quedando reflejado en la oferta de un entorno laboral estable y de calidad, la promoción del desarrollo profesional y la puesta en marcha de iniciativas enfocadas a potenciar la salud de las personas que trabajan en Cableven.

La identificación de necesidades de formación se extiende geográficamente a todos los centros, incluidos los servicios centrales, y de abajo a arriba en toda la estructura de Cableven. Presenta un carácter eminentemente práctico, cubriendo ámbitos muy diversos: uso de equipos o tecnologías, gestión de personas, procedimientos, cursos y otros contenidos específicos. La formación para la competencia profesional o capacitación se realiza cuando una persona se incorpora a la organización, o cuando se produce un cambio organizativo sustancial que lo requiera.

Con carácter anual, se profundiza en las necesidades de formación de los empleados con el objetivo de entender mejor las necesidades de formación de los profesionales, diseñar acciones de formación según las prioridades de la organización, y recordar a los gestores de personas la importancia de una formación continua en el contexto del medio y largo plazo. Asimismo, también se pretende ofrecer respuestas ágiles y eficaces cuando surgen necesidades formativas no previstas inicialmente.

En 2018, se han contabilizado más de 18.000 horas de formación entre todas las personas de los distintos colectivos, entre los que destacan aquellos más directamente vinculados con la producción y la mano de obra directa. Los esfuerzos hacia la mejora continua de las actividades

formativas se han visto reflejados en los elevados niveles de satisfacción de las personas.

Desarrollo profesional. Junto al fomento de la formación, Cableven hace una clara apuesta por la promoción interna y el desarrollo de carreras de sus profesionales dentro de la propia compañía. En este proceso, la igualdad de oportunidades y la no discriminación se presentan como valores indiscutibles.

Actualmente estamos trabajando para tener índices y ratios para el cálculo y agrupación de número de horas de formación por categoría profesionales y otros subgrupos.

vi. Igualdad y accesibilidad universal de las personas con discapacidad

La actividad de Cableven se basa en el respeto de la dignidad individual, por lo que todos los empleados o colaboradores deberán ser tratados de forma justa y respetuosa por parte de sus responsables directos y compañero/as.

En este sentido, asume el compromiso de evitar toda discriminación por razón de raza, sexo, nacionalidad, lengua, procedencia, convicciones personales, estado civil o de salud, así como la aplicación del principio de igualdad de oportunidades.

En Cableven creemos en la igualdad, la no discriminación y el respeto hacia las personas, por lo que llevamos años trabajando en la implantación de políticas que ayuden a la consecución de nuestros objetivos en esta materia.

El compromiso para desarrollar políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminación directa o indirecta por razón de sexo, se aplica desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación entre la vida familiar y laboral.

Actualmente Cableven no tiene contratados personal con discapacidad pero tiene actividad empresarial con empresas con grandes proyectos sociales de integración.

Información sobre el respeto de los derechos humanos

i. Prevención de riesgos de vulneración de derechos humanos y gestión

En junio de 2011 el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas aprobó los Principios Rectores sobre las empresas y los Derechos Humanos, elaborados por el -entonces- Representante Especial del Secretario General de las Naciones Unidas, Profesor John Ruggie. Así, el diálogo mundial sobre empresas y Derechos Humanos comenzó a evolucionar y complejizarse, dando inicio a una nueva etapa. Los Principios Rectores quedaron consagrados como la norma de conducta a nivel mundial que se espera de todas las empresas y de todos los Estados en relación con los derechos humanos. Estos principios han marcado un punto de inflexión total en materia de sustentabilidad. La comunidad empresarial quiere saber qué significa esta responsabilidad de respetar los Derechos Humanos en la práctica, y cómo puede cumplir con este compromiso en su operatoria cotidiana de la manera más eficaz posible

Cableven reconoce y asume los derechos humanos fundamentales recogidos en Convenciones y Tratados internacionales, principalmente en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, y guarda un respeto escrupuloso de los mismos en todas sus actuaciones.

En esta misma línea, las empresas de Cableven no recurren bajo ningún concepto al trabajo infantil, ni aceptan como proveedores a empresas que así lo hagan, exigiendo la estricta observancia de las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo.

ii. Eliminación discriminación en el empleo

Adicionalmente, las políticas de recursos humanos y prevención de riesgos laborales regulan la realización de evaluaciones de riesgos psicosociales. Dichas evaluaciones son dinamizadas por profesionales externos y representan una herramienta esencial para detectar posibles situaciones o incidentes de discriminación.

Bien por las medidas de prevención o por las regiones geográficas en las que la Sociedad desarrolla su actividad empresarial, no ha existido ningún caso de denuncia relacionada con la vulneración de derechos humanos. Igualmente, no se han detectado actividades llevadas a cabo por las empresas vinculadas en las que se considere que se ponga en riesgo el derecho a la libertad de asociación, a acogerse a los convenios colectivos u otras formas de incumplimiento de los derechos más básicos como la explotación infantil o trabajos forzados.

Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

i. Medidas de prevención de corrupción y soborno

Un factor característico de la actividad de Cableven a lo largo de su historia ha sido mantener una conducta empresarial acorde a sus valores. Hoy en día es una exigencia creciente que las organizaciones expliciten este compromiso y lo concreten, para general conocimiento y aplicación de todos sus integrantes y en garantía de terceras partes interesadas.

En este sentido, Cableven cuenta con un código de conducta empresarial que actúa como criterio rector de todas sus actividades. Entre los principios básicos de conducta, se destacan aspectos relacionados con el respeto a la legalidad y los Derechos Humanos, la profesionalidad y responsabilidad individual, la integridad, la prohibición del acoso y/o la discriminación, la seguridad y salud en el trabajo, el equilibrio personal y profesional, el rechazo de la corrupción, la transparencia, la defensa de la competencia y la actuación ante conflicto de intereses o indicios de fraude, entre otros.

En concreto, nuestra política interna exige que todas las actividades de Cableven se desarrollen con estricto cumplimiento de la legalidad vigente en cada uno de los lugares donde se desarrollen.

Del mismo modo, es obligación de las personas que trabajan en Cableven y colaboradores externos cuidar, proteger y defender los bienes y recursos que constituyen el patrimonio de la empresa.

Información sobre la sociedad

i. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

En este sentido, una tarea fundamental es la sensibilización pública. Fomentar una recogida selectiva de calidad pasa por concienciar a la ciudadanía acerca de un desarrollo sostenible en relación a las actividades de telecomunicaciones. Fruto del esfuerzo colectivo del sector, los ciudadanos y ciudadanas de los 28 países europeos contribuyen actualmente a reciclar más del 74% de los envases y materiales relacionados con el sector de telecomunicaciones puestos en el mercado. Por ello, asumir un papel relevante en el respaldo de la Estrategia Europea de Economía Circular supone una gran motivación para Cableven. No es casual, por tanto, que **Cableven se encuentren certificadas bajo la norma de gestión ambiental ISO 14001:2015**. En todo este nuevo modelo económico, Cableven, incentiva el uso de materiales con menor impacto ambiental.

Impacto en el desarrollo territorial. La vinculación de Cableven con el ámbito local se verá reflejada especialmente en la generación de empleo directo e indirecto. El 83% de nuestra plantilla activa tiene una vinculación laboral indefinida, lo que permite que pueda generar un impacto positivo sostenible para el desarrollo económico local.

Además, nuestra tasa de temporalidad laboral está ligada a la cobertura de ausencias derivadas de situaciones de absentismo temporal, especialmente a los casos ligados a la conciliación de la

vida personal y profesional (permisos de maternidad, paternidad, excedencias, etc., que reflejan una tendencia creciente en respuesta a las necesidades de evolución de nuestra sociedad.

Proyecto social y acciones de asociación o patrocinio. Para Cableven, el compromiso social es un pilar relevante sobre el que articular la actividad. Un compromiso que se materializa en una postura de implicación con el territorio en que se ubican las diferentes plantas, así como de escucha activa de las inquietudes y necesidades que manifiestan los diferentes agentes sociales.

El compromiso social para Cableven integra este enfoque de fortalecer los vínculos con el entorno más cercano y unir a la comunidad de personas que forman el entorno

ii. Subcontratación y proveedores

En línea con el código de conducta corporativo Cableven está desarrollando un código de conducta de proveedores y subcontratistas en el que se definen los estándares éticos mínimos que Cableven espera que su proveedor adhiera y aplique en todo su negocio y en su propia cadena de suministro.

Este documento describe los requisitos mínimos de la política de Cableven para garantizar una gestión de compras ética y sostenible y, por lo tanto, se convierte en una parte integral de las etapas de certificación del proveedor. El citado código de conducta incluye criterios ambientales, sociales y de igualdad de género, y presta especial atención al cumplimiento de los principios fundamentales de la organización internacional del trabajo y de la declaración universal de los derechos humanos.

En esta misma línea, el sistema de gestión de calidad de Cableven contempla la evaluación continua de sus suministradores en base a la gestión de "no conformidades" causadas por los mismos. Dicha evaluación se realiza como mínimo cada 6 meses. Tras ponerse en común entre los diferentes grupos de mejora de proveedores de cada familia de compra –materias primas, embalajes y moldes– se definen acciones de mejora para los casos más relevantes.

Por último, en los casos de introducción de nuevos proveedores de productos y/o servicios, tras una primera selección, se efectúa una evaluación preliminar.

Cableven dispone de un procedimiento de homologación de proveedores para asegurar que éstos cumplen con todos los requisitos y criterios necesarios para cumplir con las exigencias legales que nos aplican, en materia de seguridad, impacto medioambiental, calidad, etc. Asimismo, aceptan nuestro régimen sancionador en caso de incumplimientos al respecto.

iii. Consumidores

Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores. Cableven se dedica a la infraestructura de telecomunicaciones destinados en todos sus casos a la industria de la telecomunicaciones. Este hecho, inherente a nuestra actividad empresarial, provoca que la seguridad tecnológica e informática sea un aspecto crítico y fundamental de nuestra cultura organizativa.

Cableven hace uso de distintos recursos y estrategias para reducir el riesgo y garantizar la seguridad. En concreto, Cableven cuenta con equipo de Prevención a todos los niveles, encargado de analizar cada una de las etapas del proceso productivo con el fin de determinar potenciales riesgos físicos.

En este análisis se tienen en cuenta aspectos como la manipulación del producto por personas, los peligros inherentes al propio producto, consideraciones relacionadas con las materias primas, maquinaria, equipamiento u operaciones de mantenimiento, entre otros. Los peligros detectados se recogen en un documento compartido por los miembros del equipo, con el fin de identificar qué peligros son relevantes –en función de su frecuencia y gravedad– y determinar los sistemas y medidas

para su control eficaz. A través de esta sistemática, se determinan los puntos críticos de control de proceso que constituyen la base de nuestro control de riesgos y peligros en la seguridad.

Sistemas de reclamación. Cableven no ha incurrido en incumplimientos legales relativos a los impactos en la salud y seguridad, ni se ha detectado desviación alguna relacionada con estos aspectos en las inspecciones realizadas por autoridades competentes. Igualmente, no se ha producido ninguna reclamación fundamentada relativa a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente.

Quejas recibidas y resolución de las mismas. Cableven gestiona el 100% de las insatisfacciones de sus clientes directos que son quienes, a su vez, tienen el contacto directo con los consumidores.

Cilientes. Una de las piedras angulares del compromiso con la Excelencia Operativa de Cableven es trabajar por lograr la máxima satisfacción de los clientes. Éste es uno de los principios básicos: crear el mejor servicio para superar las expectativas de todas las personas que confían en Cableven como su proveedor de envases de vidrio. Una cercana y continua relación con los clientes es para el Cableven la mejor forma de comprender y entender sus necesidades, analizar sus intereses y poder ofrecer soluciones tanto en el momento presente como a futuro.

Desde hace años Cableven evalúa la satisfacción a través de **KPIs** marcados por nuestros clientes. Conocer la percepción es clave para Cableven, ya que supone el canal más directo para evaluar los aspectos más estratégicos y poder evolucionar y seguir mejorando en aquellos puntos que se consideren como menos satisfactorios.

Los resultados del año 2018 reflejan la mejor valoración obtenida desde que se iniciara la evaluación a través de esta encuesta en el año 2005.

iv. Información fiscal

La política fiscal de Cableven tiene como objeto asegurar el cumplimiento de la normativa aplicable en todos los territorios tributarios en los que opera, en consistencia con la actividad desarrollada en cada uno de los mismos.

Los impuestos sobre beneficios pagados ascendieron a 2,3 millones de euros en 2018.

Los beneficios brutos obtenidos en 2018 son de 10,3 millones de euros.

Conclusiones

Para Cableven, el año 2018 ha supuesto la consolidación de un modelo de crecimiento basado en la sostenibilidad, el factor humano y el compromiso con la calidad y los clientes, nuestra razón de ser. El trabajo realizado en esta materia ha permitido sentar las bases de una forma de facilitar y ofrecer servicios de telecomunicaciones todavía más sostenible e innovadora. Se ha trabajado intensamente en consolidar la integración de todos los sistemas de medio ambiente y prevención de riesgos de manera transversal, manteniendo el desempeño operativo al nivel de los resultados actuales.

Año tras año, Cableven se compromete con las partes que integran su cadena de valor, comunicando y transmitiendo cuáles han sido los objetivos alcanzados, los retos a los que dar respuesta y las expectativas que se tienen de la organización.

A continuación, se presenta de manera gráfica una selección de los indicadores clave de resultados no financieros más significativos para la compañía.

Índice de contenidos exigidos por la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad

Ámbitos Generales		Referencia (página)	Marco de referencia
Modelo de negocio	Breve descripción del modelo de negocio	3	GRI 102-2 , GRI 102-4, GRI 102-6 Marco interno: descripción del entorno y del modelo de negocio de CABLEVEN
	Presencia geográfica		
	Objetivos y estrategias		
Principales Riesgos y su gestión	Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	4	GRI 103-1, GRI 103-2
	Descripción de las políticas de sostenibilidad y control de los riesgos del negocio		
	Principales tipología de Riesgos: ✓ Riesgo Operacional ✓ Riesgos en materia fiscal ✓ Riesgos financiera		
		4	102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades

I. Cuestiones específicas		Referencia (página)	Marco de referencia
Gestión medioambiental	Efectos actuales y previsible de las actividades de la empresa en el medio ambiente-Norma ISO 14001:2015	5	GRI 307-1,
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	5-6	Marco Interno
	Gestión de Residuos	6	Marco interno
Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	7	GRI 303-5 & Marco Interno
	Consumo de materias primas	7	Marco interno:
	Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia del uso de materias primas	7	Marco interno
	Consumo, directo e indirecto, de energía	7	GRI 302-1, & Marco Interno
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	7	
	Referencia coste económico	7	
Contaminación y Cambio climático	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	7	Marco Interno
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático;	7	Marco Interno

	Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero.	7	GRI 305-5 & Marco interno
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	7	Marco Interno
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	7	Marco Interno

II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal		Referencia (página)	Marco de referencia
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo	9	GRI 102-8 & Marco Interno
	Número total y distribución de empleados por edad	8	
	Número total y distribución de empleados por categoría profesional	9	
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	9	
	Contratos a tiempo parcial por edad (1)	9	
	Contratos a tiempo parcial por clasificación profesional (1)	9	
	Despidos por sexo, edad y categoría Profesional	9	Marco Interno
	Brecha salarial	10-11	
	Empleados con discapacidad –	11	Marco Interno
	Implantación de políticas de desconexión laboral	11	Reconocimiento de políticas de desconexión
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	11	Marco Interno
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	11	Marco Interno
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	11-12	Marco interno: descripción cualitativa
	Certificación ISO	112	GRI 403-9
	Tasa de frecuencia por meses	12	
	Tasa de gravedad por meses	12	
Relaciones sociales	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	12	Marco interno: descripción cualitativa
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo	13	GRI 102-41
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	13	GRI 404-2
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.(2)	13	Marco Interno
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	14	Marco interno: descripción cualitativa
	Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	14	
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	14	
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	14	

III. Información sobre el respeto de los derechos humanos		Referencia (página)	Marco de referencia
Prevención de riesgos	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos(3)y(4)	14	Marco interno: descripción cualitativa
	Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	15	Marco interno: descripción cualitativa
	Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	15	
	Abolición efectiva del trabajo infantil	15	

IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno		Referencia (página)	Marco de referencia
Medidas de Prevención de corrupción	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	15	Marco interno: descripción cualitativa (Código de Conducta Empresarial, responsabilidades, etc.).
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	15	Marco interno: Aportación de trabajadores y las plantas
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	15	

V. Información sobre la sociedad		Referencia (página)	Marco de referencia
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	15	Marco interno: Descripción cualitativa y desglose de proveedores locales por país
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	15	
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	15	Marco interno: descripción cualitativa
	Acciones de asociación o patrocinio	15	Marco interno: descripción cualitativa
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	16	Marco interno: descripción cualitativa
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	16	
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	16	
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	16	Marco interno: Descripción cualitativa y mejora del número de insatisfacciones por millón de tonelada vendida
	Sistemas de reclamación	16	
	Quejas recibidas y resolución de las mismas	17	
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	17	GRI 201-4
	Impuestos sobre beneficios pagados	17	

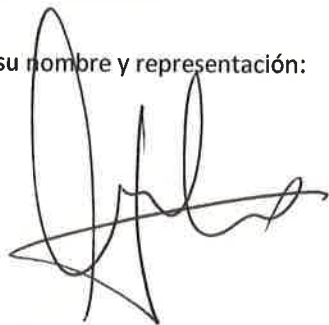
- (1) La información sobre contratos a tiempo parcial no se da en promedio, se da en números absolutos
 (2) Las horas de formación no se han desglosado por categoría profesional
 (3) No se han aplicado procesos de diligencia debida en materia de derechos humanos
 (4) No ha habido denuncias por casos de vulneración de los derechos humanos

En Sevilla, a 30/03/2019, dando su conformidad mediante firma:

CABLEVEN S.L.

Administrador único **CIRCET IBERIA, S.L.**
con CIF- B88208806

Y en su nombre y representación:



DELGADO GODINO, MANUEL
DNI-31848746W