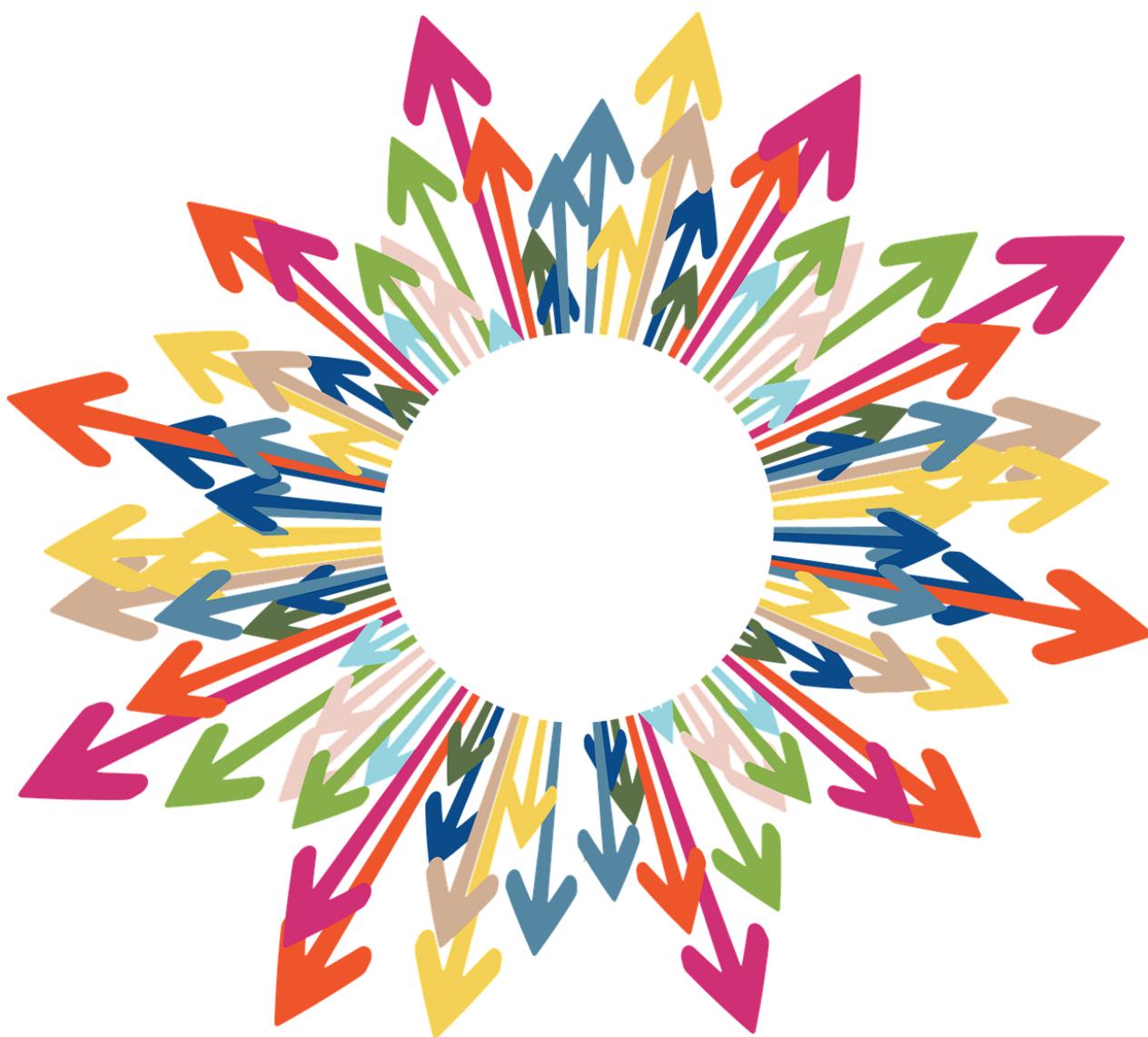


# INFORME DE SOSTENIBILIDAD Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Periodo 2017





## Índice de contenidos

1.	CARTA DE LA PRESIDENTA.....	5
2.	CORPORACIÓN, EN DOS MINUTOS .....	6
3.	¿CÓMO SE ENTIENDE LA RSE EN CORPORACIÓN?.....	7
4.1	UN PLAN ESTRATÉGICO ALINEADO CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS) .....	7
4.1.1	Actuaciones en áreas de alto impacto y propuesta de indicadores .....	8
4.1.2	Otros impactos indirectos detectados e indicadores de seguimiento.....	10
4.2	COMPROMISO CON NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS.....	11
4.2.1	Determinación de los grupos de interés .....	11
4.2.2	Compromisos asumidos con los Grupos de Interés y grado de consecución .....	12
4.2.3	Análisis de materialidad y vinculación de los Grupos de Interés.....	18
4.	¿QUÉ ES LA CORPORACIÓN EMPRESARIAL PÚBLICA DE ARAGÓN?.....	21
5.1	ÓRGANOS DE GOBIERNO .....	21
5.2	POLÍTICA DE GESTIÓN .....	22
5.2.1	Principios, directrices de actuación y competencias.....	22
5.2.2	Misión, visión y valores .....	24
5.2.3	Valores de CORPORACIÓN: ética e integridad .....	25
5.3	LOS PRINCIPALES RETOS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES DETECTADOS.....	26
5.4	CORPORACIÓN, EN CIFRAS: DIMENSIONES DE LA ORGANIZACIÓN.....	28
5.4.1	Magnitudes económicas que caracterizan el desempeño de CORPORACIÓN.....	28
5.4.2	Empleo.....	30
5.4.3	Desempeño social .....	33
5.4.4	Derechos humanos.....	34
5.4.5	Medioambiente.....	34
5.5	DESCRIPCIÓN DE LA CADENA DE SUMINISTRO DE CORPORACIÓN .....	36
5.6	ORGANIGRAMA Y DESCRIPCIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO .....	36
5.7	LA CARTERA DE PARTICIPADAS: ESTRUCTURA OPERATIVA DE LA ORGANIZACIÓN .....	38
5.8	LOCALIZACIÓN E INSTALACIONES .....	40
6.	BUEN GOBIERNO CORPORATIVO .....	40
6.1	FUNCIONAMIENTO DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO .....	40
6.1.1	Presidencia no ejecutiva.....	41
6.1.2	Procesos para el nombramiento de los representantes .....	41
6.1.3	Gestión de conflictos de interés.....	41

6.1.4 Aprobación y actualización del propósito, valores y estrategias de CORPORACIÓN	41
6.1.5 Identificación y gestión de impactos, riesgos y oportunidades de carácter económico, social y ambiental	41
6.1.6 Análisis de la eficiencia de los procesos de gestión del riesgo en lo referente a los asuntos económicos, ambientales y sociales	42
6.1.7 Retribuciones e incentivos	42
6.1.8 Procesos mediante los cuales se determina la remuneración	44
6.1.9 El Principio de Precaución en CORPORACIÓN	46
7. SOBRE ESTE INFORME: PERFIL DE LA MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD	47
Anexo 1: Indicadores GRI-4 vs. GRI Standard	49

## 1. CARTA DE LA PRESIDENTA



Este es el tercer Informe de Responsabilidad Social Empresarial de la Corporación Empresarial Pública de Aragón, S.L.U., la consolidación de una estrategia que busca imprimir la gestión de nuestras empresas públicas con un enfoque distintivo y pionero en el sector que sea socialmente responsable. El camino es largo y nuestro dilatado periodo de análisis y diagnóstico, siempre en revisión, nos avoca a que las medidas implantadas para conseguir los objetivos en materia de sostenibilidad social en su sentido más amplio siga pasos lentos pero irreversibles.

Durante el ejercicio 2017, desde la cabecera del Grupo CORPORACIÓN se avanzó en los objetivos propuestos en los dos ejercicios anteriores, convirtiendo poco a poco al *holding* en un grupo con un funcionamiento más corporativo, en el que –a través de trabajo de los grupos sectoriales, entre otros instrumentos- se fomentan estrategias colectivas en materia de responsabilidad social pero también en otras de gestión empresarial –financiera, estratégica, de comunicación- impulsando las sinergias y los equipos intragrupo. Todo ello redundando en un mejor funcionamiento de la empresa, el Grupo, sus empleados y para la prestación del servicio a la Comunidad aragonesa a la que atiende el accionista único de CORPORACIÓN, el Gobierno de Aragón.

Sin embargo, al margen de esta evolución natural del proyecto que en su día el Departamento de Economía, Industria y Empleo lanzó desde el Instituto Aragonés de Fomento (IAF), y que culmina con la obtención del singular sello de Responsabilidad Social e Aragón (RSA), este año las empresas públicas adscritas han tenido que adaptar la evaluación de sus logros a los nuevos objetivos de RSE establecidos en el ámbito internacional para valorar el desempeño y el impacto económico, ambiental social y de Buen Gobierno de las empresas. Son los nuevos Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), cuya definición altera la metodología de análisis pero no nos aleja del camino emprendido.

A pesar de estos cambios en los estándares de medición de resultados, CORPORACIÓN mantiene sus valores de liderazgo, transparencia, eficacia, eficiencia y sostenibilidad, siempre amparados por el desarrollo profesional del equipo humano que los practica y bajo el principio de prudencia que garantiza tanto la supervivencia

de la sociedad como del servicio público que prestan las empresas públicas a la ciudadanía aragonesa.

**MARTA GASTÓN MENAL**

**Presidenta de CORPORACIÓN EMPRESARIAL PÚBLICA DE ARAGÓN**

**Consejera de Economía, Industria y Empleo del Gobierno de Aragón**

## 2. CORPORACIÓN, EN DOS MINUTOS

La CORPORACIÓN EMPRESARIAL PÚBLICA DE ARAGÓN, S.L.U. es el órgano especializado en la gestión del patrimonio empresarial de la Comunidad Autónoma de Aragón, que aporta valor en las labores de diseño de la *ESTRATEGIA, SUPERVISIÓN Y CONTROL DEL SECTOR PÚBLICO EMPRESARIAL*, velando por el fomento de la eficiencia, la creación de sinergias y por la contribución clara y determinante del sector público empresarial al desarrollo económico de la Comunidad Autónoma.



Su misión es ser el órgano específico y especializado en la gestión del patrimonio empresarial de la Comunidad Autónoma, que aporta valor en el proceso de definición y ejecución de las estrategias del Gobierno de Aragón en cuanto a sus empresas participadas. La Sociedad está encargada de la supervisión y control de las mismas, de velar por el fomento de la eficiencia y la creación de sinergias y por la contribución clara y determinante del sector público empresarial al desarrollo económico de la Comunidad Autónoma.

Su actividad se encamina a:

- Asegurar la **transparencia** del funcionamiento de las empresas públicas en las que la presencia de la Administración autonómica es igual o superior al 50% (sociedades mercantiles autonómicas, SMA).
- Obtener una mayor **coordinación y control** de las SMAs, en aras de una **mejora de su gestión, de su modernización y profesionalización**.

- Hacer el seguimiento de la gestión de las empresas participadas y asegurar la **disponibilidad de información** sobre las mismas.
- Garantizar el apoyo al funcionamiento de las empresas públicas de la Comunidad Autónoma.
- Proporcionar **directrices comunes de actuación** a las SMAs.
- Mantener en las empresas participadas **criterios de eficiencia, rentabilidad y respeto a las reglas de mercado** y de la libre competencia.
- Actuar en las empresas participadas de acuerdo a los **criterios de responsabilidad social**.
- Defender en los Consejos de Administración de las empresas privadas participadas el **interés de las políticas públicas** que motivaron la inversión en las mismas.

### 3. ¿CÓMO SE ENTIENDE LA RSE EN CORPORACIÓN?

CORPORACIÓN entiende la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), como su contribución activa y voluntaria al mejoramiento social, económico y ambiental, de manera que su estrategia de responsabilidad social y su modelo de sostenibilidad forman parte de la filosofía y modelo de negocio de CORPORACIÓN que, desde su creación, está orientado a que las actuaciones del sector público empresarial aragonés sean de alto valor y contribuyan de forma clara y determinante al desarrollo económico de la Comunidad Autónoma en las tres vertientes que componen el concepto de desarrollo sostenible -medioambiental, económica y social-, con el objetivo final de contribuir a la implantación de un nuevo modelo público empresarial eficaz, eficiente y sostenible.

Nuestro modelo de RSE se basa no sólo en la responsabilidad y sostenibilidad respecto a las personas y al medio ambiente que más interesan y preocupan a nuestros grupos de interés, sino, además y necesariamente, en otras actuaciones de carácter estratégico-empresarial que deben contribuir a que este enfoque se haga extensivo a la operativa diaria de las sociedades controladas por CORPORACIÓN, logrando de esta forma un efecto vertebrador del territorio máximo. Sólo de esta forma podrán identificarse la utilidad e impacto de las actuaciones de CORPORACIÓN, tanto directas, como a través de sus participadas.

Es necesaria la estrecha colaboración con los distintos grupos de Interés para: (i) fomentar este diálogo e intercambio de información, que (ii) permita conocer de primera mano las opiniones y expectativas de los grupos de interés, (iii) ofrezca un canal ágil y eficaz de atención y de resolución de incidencias, (iv) facilitarles información de forma más personalizada para establecer una estrecha conexión con ellos y mejorar la percepción que tienen de CORPORACIÓN y su cartera, con la finalidad última de afianzar la legitimidad de la acción pública a través del sector público empresarial.

#### 4.1 UN PLAN ESTRATÉGICO ALINEADO CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)

La filosofía de las actuaciones recogidas en el Plan Estratégico 2016-2020 de CORPORACIÓN supone un cambio en las relaciones de esta sociedad pública con su accionista único así como un cambio en el modelo de relación con sus participadas, con lo que se quiere contribuir al mantenimiento de un sector público empresarial aragonés completamente alineado con las políticas del Gobierno de Aragón e íntimamente comprometido con el objetivo de generación de valor económico y social para la Comunidad Autónoma. Las líneas de trabajo y medios para alcanzarlas son varias.

- Formar y dar voz a los principales retos que han de afrontar las organizaciones y las personas que trabajan en el sector público empresarial con el objetivo de mejorar la calidad y los resultados obtenidos.
- Desarrollar los conocimientos, las habilidades, las capacidades relacionales, las actitudes y los valores para construir un modelo de liderazgo y de dirección pública que permita garantizar el buen funcionamiento de sus organizaciones, con capacidad de dar respuesta a los retos de una sociedad más desarrollada, compleja interdependiente y replantear las relaciones entre lo público y lo privado.
- Desarrollar lazos de cooperación interadministrativa, con el sector privado empresarial y con el sector no lucrativo que permitan crear valor económico y valor social.

Es en la consecución de los hitos anteriores dónde CORPORACIÓN centra sus prioridades y enfoca sus esfuerzos. Así, analizado de modo general el impacto de dichas actividades puedan tener sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), se han identificado tres áreas de alto impacto que distinguen la actuación de CORPORACIÓN:

**Core ODS sobre los que impacta directamente la actividad de CORPORACIÓN:**



Además, se han detectado otros impactos que inciden indirectamente en los siguientes ODS.

**Otros impactos indirectos detectados:**



Y todo ello, más allá de los impactos intrínsecos sobre los ODS de cualquier actividad empresarial.

**4.1.1 Actuaciones en áreas de alto impacto y propuesta de indicadores**

El mapeo de las áreas de alta incidencia es un claro indicativo de dónde debe CORPORACIÓN concentrar sus esfuerzos. Para cada una de las áreas de impacto potencialmente alto, se han identificado uno o más indicadores que expresan de forma clara la relación que existe entre las actividades de CORPORACIÓN y el impacto en los objetivos de desarrollo sostenible, de tal manera que se pueda hacer un seguimiento sobre el desempeño a lo largo del tiempo.



**Desarrollar infraestructuras fiables, sostenibles, resilientes y de calidad para apoyar el desarrollo económico y el bienestar humano. Aumentar la investigación científica y mejorar la capacidad tecnológica de los sectores industriales.**

**Actuaciones:**

- Modernización y sostenibilidad del sector público empresarial.
- Orientar el sector público empresarial a la prestación de servicios y a la generación de valor para la Comunidad Autónoma, adecuando en su caso, el modelo societario perseguido.
- Redirigir inversiones sostenibles hacia mercados objetivo crecientes con la finalidad de ofrecer soluciones innovadoras y un cambio transformador (logística y vivienda social).
- Invertir con criterios de sostenibilidad.
- Racionalización de la estructura del Grupo empresarial e integración de la gestión de determinadas sociedades con la finalidad de simplificar la gestión y optimizar los recursos para mayor eficiencia.

**Horizonte temporal:** 2020.

**Indicadores:**

- Deuda refinanciada.
- Generación propia de recursos.
- Propuesta de objetivos estratégicos.
- Implantación de criterios comunes de actuación.
- Saneamiento sociedades.
- Integración sociedades.

**Seguimiento a 31.12.2017:**

- Deuda refinanciada.: 46 millones de euros sobre deuda a 31.12.2016.
- Generación propia de recursos: 10,5 millones de euros.
- Propuesta de objetivos estratégicos: Plan Estratégico de CORPORACIÓN aprobado por el Consejo de Administración el 5/10/2016 y por el Consejo de Gobierno de Aragón el 20/12/2016. En ejecución.
- Implantación de criterios comunes de actuación: 13/01/2017 Política de Seguridad de la información del Grupo CORPORACION; 22/03/2017 Norma uso correo electrónico; 06/07/2017 Norma uso puestos de trabajo; 06/07/2017 Norma uso propiedad industrial e intelectual; 26/07/2017 Norma uso de Información; 25/07/2017 Manual Final Seguridad y Política de Seguridad; 27/06/2017 Instrucción corporativa elaboración y modificación páginas web.
- Saneamiento sociedades: sociedades refinanciadas, 1.
- Integraciones societarias: en estudio.



**Reducir significativamente todas las formas de violencia; poner fin al maltrato, la explotación, la trata y todas las formas de violencia y tortura.**

**Actuaciones:**

- Generalizar la implantación de criterios de buen gobierno y RSE en la gobernanza de las sociedades.
- Establecimiento de indicadores para medir la efectividad de las actuaciones.
- Comunicación de forma veraz y transparente los resultados contenidos.
- Gestionar los recursos públicos de manera eficiente y optar por alternativas sostenibles.
- Políticas anticorrupción.
- Búsqueda de sinergias.

**Horizonte temporal:** 2020.

**Indicadores:**

- Nº. Implantación de reportes RSE.
- Nº. códigos éticos.
- Nº. manuales de buen gobierno.
- Nº. nuevos portales web SMAs.

**Seguimiento a 31.12.2017:**

- Nº. Implantación de reportes RSE: 13.

- Nº. códigos éticos: 5.
- Nº. manuales de buen gobierno: 0.
- Nº. nuevos portales web SMAs: 4.



**Fomentar y promover la constitución de alianzas eficaces para dinamizar y lograr los objetivos anteriores.**

**Actuaciones:**

- Fomentar las alianzas dentro del Grupo y con agentes externos (grupo de interés) para dinamizar el logro de los ODS.
- Mejorar la confianza de los grupos de interés en las sociedades del grupo.
- Detectar actuaciones ODS que sean un común denominador, fijación de metas y valores y fomentar su desarrollo conjunto.
- Movilización e intercambio de conocimientos.

**Horizonte temporal:** 2020.

**Indicadores:**

- Nº objetivos transversales de Grupo RSC.
- Funcionamiento de grupos de trabajo.

**Seguimiento a 31.12.2017:**

- Nº objetivos transversales de Grupo RSC definidos: 0.
- Grupos de trabajo en funcionamiento: 4.

#### 4.1.2. Otros impactos indirectos detectados e indicadores de seguimiento

Durante el mapeo se han detectado otras áreas de impacto potencial indirecto:

ODS	ACTUACIONES	PROPUESTA DE INDICADORES	SEGUIMIENTO A 31.12.2017
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ofrecer formación en prácticas empresariales de calidad.</li> <li>- Oportunidades formativas a lo largo de toda la vida laboral: plan de formación de Grupo que, además del desarrollo personal y ser un motivo de crecimiento y satisfacción, supongan un medio para añadir valor al negocio.</li> <li>- Formación para el correcto uso de productos y fomentar hábitos y valores (igualdad, alimentación, higiene, consumo responsable, reciclaje)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº actividades formativas Grupo:.</li> <li>- Nº estudiantes en prácticas CEPA</li> <li>- Plan de formación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº estudiantes en prácticas: 1</li> <li>- Nº actividades formativas de Grupo:</li> <li>- No.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diversidad en los Consejos de Administración y cuadros directivos.</li> <li>- Igualdad de oportunidades laborales (Plan de igualdad)</li> <li>- Reducción brecha salarial. Política retributiva de Grupo.</li> <li>- Flexibilidad, conciliación y corresponsabilidad. Políticas de conciliación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ratio mujeres/miembros consejos nombrados CEPA.</li> <li>- Ratio mujeres/cuadros directivos SMAs</li> <li>- Existencia de una política retributiva de Grupo.</li> <li>- Nº. sociedades con planes de conciliación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ratio mujeres/miembros consejos: 25,19%</li> <li>- Ratio mujeres/cuadros directivos: 9,09%</li> <li>- Nº sociedades con planes de conciliación: 1</li> </ul>

ODS	ACTUACIONES	PROPUESTA DE INDICADORES	SEGUIMIENTO A 31.12.2017
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fomento de buenos hábitos en materia de aprovechamiento de recursos y eficiencia energética. Auditoría Energética e implantación de medidas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Auditorías energéticas.</li> <li>- Implantación de medidas (nº.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Auditoría energética de Grupo en 2016.</li> <li>- Nº medidas: 0.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relación de puestos de trabajo del Grupo.</li> <li>- Fomento de buenas prácticas en proveedores (incentivos en la contratación)</li> <li>- Inclusión de colectivos de riesgos (jóvenes, discapacitados, etc.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- % sociedades con RPT/SMA</li> <li>- Nº contratos centralizados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En 2017, inicio del proceso de homologación y racionalización del personal, a través de la plantilla como instrumento de gestión. Trabajos en curso.</li> <li>- Nº. contratos centralizados: 1.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fomentar la contratación de personas pertenecientes a colectivos vulnerables y fomentar la igualdad de oportunidades laborales.</li> <li>- Políticas de igualdad, integración laboral de personas en riesgos de exclusión, reducción de desigualdades salariales, etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº incorporaciones de colectivos desfavorecidos sobre nuevas contrataciones.</li> <li>- Nº Planes de igualdad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nuevas contrataciones: 0</li> <li>- Planes de igualdad: 1</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fomentar modelos de negocio de economía circular, que permita que el valor de los productos se mantenga el mayor tiempo posible evitando la generación de residuos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº proyectos acometidos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº. 0</li> </ul>

## 4.2 COMPROMISO CON NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

### 4.2.1 Determinación de los grupos de interés

Con la finalidad de identificar aquellas cuestiones generadoras de impacto económico, social y medioambiental en el ámbito de la actividad de CORPORACIÓN, se han considerado como punto de referencia las conclusiones obtenidas tanto del análisis de riesgos realizado internamente, como del diálogo continuado con los Grupos de Interés.

El diálogo abierto y la relación con los Grupos de Interés permiten identificar y entender sus expectativas, priorizarlas y definir las actuaciones más adecuadas para proporcionar soluciones y respuestas eficaces a los impactos y expectativas generados sobre los mismos.

La selección de los Grupos de Interés se ha realizado -en atención a las especiales características de la actividad de CORPORACIÓN como *holding* empresarial-, mediante el análisis previo de quiénes son los interlocutores de CORPORACIÓN y de cómo y en qué ámbitos se producen los principales impactos de su actividad.

Es importante destacar en este punto que, dado el larguísimo periodo de maduración de los proyectos e iniciativas emprendidos por CORPORACIÓN en materia de RSE se estima conveniente mantener un contacto individual continuado con los grupos de interés para hacerles partícipes de cada pequeño avance, anticipar la necesidad de reconducir las

actuaciones de forma ágil y aplicar cualquier medida correctiva con celeridad. Las reuniones grupales de balance deben espaciarse lo suficiente para conceder el tiempo necesario a la progresión de los proyectos y poder analizar su evolución con cierta perspectiva dado que los objetivos de CORPORACIÓN se establecen de forma muy secuenciada y para periodos largos.

Se ha detectado que la labor de coordinación y optimización los procesos de control y de gestión de una parte sustancial del patrimonio empresarial de la Comunidad Autónoma de Aragón desarrollada por CORPORACIÓN tiene incidencia directa sobre (i) su propio personal, sobre (ii) sus clientes principales que son el Gobierno de Aragón -en el sentido más amplio- y su cartera de participadas y (iii) sus proveedores. Los impactos que puedan producirse en otros ámbitos son de carácter indirecto a través de su cartera de participadas, si bien se han tenido en cuenta otras organizaciones que puedan dar su parecer acerca de su percepción y vinculación con las actuaciones que realiza o debería realizar CORPORACIÓN como cabecera del Grupo empresarial del Gobierno de Aragón, tales como organizaciones sindicales, empresariales, administración local y medios de comunicación.

Los Grupos de Interés identificados para la determinación de los principales impactos, han sido:

- (i) Clientes: Gobierno de Aragón, Cortes de Aragón, representantes de las sociedades participadas.
- (ii) Trabajadores del Grupo CORPORACIÓN.
- (iii) Proveedores: principalmente servicios de auditoría y financieros.
- (iv) Representantes sindicales.
- (v) Medios de comunicación.
- (vi) Asociaciones Empresariales.

Para la elaboración de esta Memoria se han sustituido las dinámicas de grupo por contactos individuales con los distintos grupos de interés: bien en reuniones *ad hoc*, bien aprovechando otro tipo de encuentros programados, o bien participando en citas de participación abierta con grupos de interés de nuestra cartera de participadas (que, indirectamente, son grupos de interés de la cabecera).

Indicar que la relación con los Grupos de Interés reseñados es permanente y estrecha, sobre todo con quiénes mantiene una relación directa: su propio personal, el Gobierno de Aragón, su cartera de participadas y sus proveedores.

#### 4.2.2 Compromisos asumidos con los Grupos de Interés y grado de consecución

A continuación se identifican los compromisos adquiridos en el año 2015 con los distintos Grupos de Interés identificados por CORPORACIÓN, así como las actuaciones que se han venido llevando a cabo en pro de la consecución de dichos objetivos:

##### (i) Los compromisos asumidos con nuestros clientes:

- Mejorar los Sistemas de Tecnología de la Información y fomentar la innovación. Para ello CORPORACIÓN redactará junto con las empresas del Grupo empresarial un Plan Integrado de Sistemas.
- Centralización de funciones intragrupo.
- Revisión de la imagen de marca, mejora de la comunicación interna y externa, transparencia y divulgación. CORPORACIÓN realizará un análisis de estado de las

páginas web intragrupo y desarrollará un plan de actuaciones para la mejora de la accesibilidad de la información. Asimismo definirá y armonizar los contenidos mínimos que en materia de transparencia deberán divulgar las participadas.

- Revisión del Plan de Comunicación del Grupo, a todos los niveles, para la mejora de la reputación del Grupo.
- Fomento de la imagen de marca, del sentimiento de pertenencia al grupo empresarial y ejercicio de liderazgo pleno, mediante el desarrollo de acciones formativas a todos los niveles para favorecer la cohesión del Grupo.

Desde 2016, CORPORACIÓN viene impulsando la creación de distintos *grupos de trabajo* sectoriales, en determinadas áreas transversales de actividad, en el seno del Grupo de participadas. El objetivo es mejorar la labor de Grupo, así como identificar y fomentar posibles sinergias que permitirán mejorar la eficiencia del conjunto de las empresas.

Mediante estos *grupos de trabajo* se busca obtener el óptimo desarrollo tanto de proyectos de interés común como de los profesionales que integran el holding. Además, este sistema de agiliza la operativa interna dentro del Grupo y permite aprovechar al máximo los recursos técnicos y humanos de los que dispone. Los *grupos de trabajo* abordan temas específicos cuyo impacto repercute en todas las sociedades, que en muchos casos, no se pueden asumir de manera individual si no es acudiendo a un soporte externo. Para el correcto funcionamiento de los *grupos* se ha asignado un coordinador a cada uno, bien procedente de la sociedad de cabecera o de otra de las empresas participadas. Esta figura ejerce de responsable y realiza el seguimiento de los temas y proyectos que se van abordando. En función de la materia tratada, en algunos de estos grupos se han creado otros subgrupos especializados en áreas que se consideran de especial interés para el desarrollo de las empresas. Los grupos de trabajo que se pusieron en marcha son los siguientes: Grupo de Finanzas, Grupo Fiscal, Grupo Legal, Grupo de Recursos Humanos, Grupo de Responsabilidad Social Empresarial, Grupo de Comunicación, y Grupo de Sistemas de la Información.

El grupo de Finanzas, coordinado por la responsable del área de CORPORACIÓN, se ocupa de abordar las materias contable-administrativas de las empresas participadas. El grupo Fiscal, también dirigido desde Corporación, tuvo como primer proyecto la homogeneización el tratamiento fiscal de las operaciones recurrentes. El grupo Legal, dirigido por el Área Legal de CORPORACIÓN, está integrado por componentes de las áreas jurídicas de cada compañía, y subdividido en ocho equipos de trabajo, con una composición de entre tres y cuatro personas por grupo, de diferentes compañías, con la idea de fomentar la participación en el análisis de los problemas jurídicos comunes y en la coordinación de sus soluciones, tratando de buscar, a su vez, una proyección común y unitaria de los profesionales que prestan asistencia jurídica a las compañías públicas de nuestro grupo empresarial. Cada equipo de trabajo tiene un coordinador. Su composición está, asimismo, abierta a especialistas de otras áreas de trabajo. Por sectores, los equipos se articulan en torno a las materias de cumplimiento normativo, contratación, transparencia, societario, tributos, protección de datos, formación y defensa legal. Además, existe un grupo de Responsabilidad Social Empresarial y otro de Sistemas de la Información, ambos coordinados por CORPORACIÓN, cuyo objetivo es fomentar la implantación de criterios de Buen Gobierno y Responsabilidad Social el uno, y de impulsar transformación digital de las sociedades mediante la adopción e implantación de Tecnologías de la Información y Comunicación que den soporte a la innovación y al desarrollo empresarial, el otro. El grupo de Recursos Humanos que se ha coordinado bajo la dirección técnica de la

Sociedad Aragonesa de Gestión Agroambiental, S.A.U. (Sarga) junto al área legal de CORPORACIÓN; y otro de Comunicación, coordinado asimismo por la sociedad de cabecera.

Mediante esta dinámica, el Grupo CORPORACIÓN consigue crear sinergias lógicas entre las distintas sociedades, fomentar la conciencia de Grupo e impulsar los distintos proyectos con mayor eficacia, aprovechando al máximo los limitados recursos. El hincapié en este trabajo coordinado surge de forma paralela al compromiso con la responsabilidad social y de gestión responsable que la Corporación Empresarial Pública de Aragón lleva promoviendo en sus empresas desde 2016, y obedece al propio Plan Estratégico de CORPORACIÓN en varias de sus líneas.

En el marco de este esquema de trabajo, el grupo de trabajo de Sistemas elaboró un documento cuyo objetivo era definir las principales líneas de actuación en materia tecnológica en el periodo 2016-2018 que permitiesen el cumplimiento de la misión/visión de CORPORACIÓN como sociedad cabecera del Grupo de empresas participadas por la Comunidad Autónoma de Aragón. Se trata del primer plan operativo derivado de la Reflexión Estratégica 2016-2020 realizada por la dirección de CORPORACIÓN<sup>1</sup>. En la definición se han contemplado las dos dimensiones de estrategia tecnológica, la estrategia de aplicaciones/sistemas de información y la estrategia de tecnologías/infraestructura, la legislación vigente, criterios de seguridad y técnicos y todo ello enmarcado en un contexto de contención de gasto.

En 2017 se ha definido una Política de Seguridad que sirva como guía para la protección de los sistemas de información de CORPORACIÓN y sus participadas autonómicas. Aunque en el ámbito de aplicación del Esquema Nacional de Seguridad parece que no se incluye a CORPORACIÓN y su Grupo, al no ejercer éstas potestades administrativas, tanto CORPORACIÓN como sus filiales han adoptado dicha norma como referencia en materia de seguridad, por lo que tanto la política como su desarrollo están basados en las disposiciones que establece la norma. La Política de Seguridad de la información de CORPORACIÓN y de su Grupo de sociedades establece los principios y directrices para una protección adecuada de los servicios y activos de información gestionados por medio de las tecnologías de la información y de las comunicaciones y conforme al Esquema Nacional de Seguridad. Estos principios y directrices se determinan como de obligado cumplimiento para CORPORACIÓN y sus sociedades, así como para partes terceras que presten o utilicen servicios y cedan o manejen información cuyos responsables sean CORPORACIÓN y sus sociedades. La seguridad se entiende como proceso integral que comprende todos los elementos técnicos, humanos, materiales y organizativos relacionados con los sistemas de información y las comunicaciones. Se han emitido normas de seguridad en materia de uso del correo electrónico, uso de la propiedad industrial e intelectual, puestos de trabajo, uso de la información y de buenas prácticas para garantizar una navegación segura en Internet.

Por lo que se refiere a la revisión de la imagen de marca del Grupo, en 2017 se ha culminado el examen integral de los contenidos y plataformas web de todas las sociedades mercantiles autonómicas del Grupo con la finalidad de mejorar su accesibilidad y adecuar sus contenido, lo que ha supuesto en algunos casos la total renovación de los sitios web de las participadas. Respecto a los contenidos en materia de transparencia, se han construido portales de transparencia en todas las páginas web y se han definido unos contenido mínimos armonizados, en cumplimiento de la Ley 8/2015, de 25 de marzo, de Transparencia de la

---

<sup>1</sup> Aprobada por el Consejo de Administración de la compañía con fecha 5 de octubre de 2016.

Actividad Pública y Participación Ciudadana de Aragón, mediante la emisión de una instrucción de obligaciones en materia de transparencia de obligado cumplimiento para su Grupo de participadas.

Adicionalmente y con la finalidad de construir y fortalecer el sentimiento de pertenencia al Grupo, en 2016 se iniciaron una serie de acciones formativas dirigidas a la alta dirección con la finalidad de lograr una mayor cohesión directiva, mediante una propuesta enfocada a la sensibilización del colectivo de directores gerentes de empresas públicas del grupo CORPORACIÓN, haciéndoles partícipes de su propio proceso de cambio para adquirir una visión global y un sentido de pertenencia que les convierta en un equipo natural de alto rendimiento. Estas sesiones se desarrollaron entre octubre y diciembre de 2016 enfocando este itinerario formativo al conocimiento de nuevas tendencias en la gestión, la inteligencia emocional, la comunicación eficaz, el liderazgo, los procesos de toma de decisiones, la orientación a resultados y la corresponsabilidad, la gestión de equipos, la adquisición de una visión global a la hora de cohesionar todas las áreas de la empresa en una época de cambio y en un entorno globalizado.

Respecto a la centralización de funciones dentro del Grupo, los análisis llevados a cabo dentro de los grupos de trabajo deberán conducir hacia los focos de sinergias más evidentes y hacia la especialización de determinadas empresas en la prestación de determinados servicios intragrupo, en pos del interés común.

Uno de los asuntos pendientes cuyo abordaje resulta más complicado, es una política de comunicación del Grupo que redunde en una mejora reputacional del conjunto de empresas públicas. La problemática de la percepción de la empresa pública -con carácter general- por parte de la sociedad y de cada empresa singularmente en su propio sector, es un tema que genera inquietud recurrentemente en las reuniones que se mantienen con los distintos Grupos de Interés, siendo una de las cuestiones más sensibles, la selección del mensaje a difundir y la autonomía la hora de la toma de decisiones en materia de Comunicación.

(ii) De los compromisos adquiridos con los trabajadores de CORPORACIÓN y de las sociedades mercantiles autonómicas pertenecientes al Grupo:

- Creación de un grupo de trabajo de Recursos Humano con representación de las sociedades mercantiles del Grupo para analizar y plantear proyectos encaminados a la armonización de las condiciones laborales en el Grupo de sociedades y al planteamiento de acciones formativas para fomentar la empleabilidad de sus trabajadores.
- Armonización de políticas de conciliación tanto a nivel de CORPORACIÓN como intragrupo.
- Fomentar el desarrollo de la carrera profesional dentro del Grupo.

Recordar que, a finales de 2015, CORPORACIÓN realizó un análisis y valoración de sus propios puestos de trabajo que dio como fruto una relación de puestos de trabajo (RPT), con la definición de contenido y alcance de cada uno de ellos y un manual para gestión de sus recursos humanos, hasta la fecha inexistente, que fue aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad el 24 de febrero de 2016 y que es el actualmente vigente e implantado en CORPORACIÓN. Por esas mismas fecha se planteó como objetivo la realización de un trabajo de similares características, extensivo al todo el grupo empresarial, que permitiese **la definición, homogeneización y estandarización de las RPTs dentro del Grupo,**

***así como una armonización a medio y largo plazo de las retribuciones en el entorno del grupo empresarial.***

Con esta finalidad, en 2016 se iniciaron los trabajos, con el apoyo de la Sociedad Aragonesa de Gestión Agroambiental, S.A. (Sarga), para la realización de los estudios encaminados a la definición del organigrama organizativo, puestos de trabajo y valoración de los mismos de cada sociedad mercantil autonómica perteneciente al Grupo, que analizase en torno a 1.500 puestos de trabajo, de 14 sociedades pertenecientes al Grupo empresarial CORPORACIÓN. Dichos trabajos se han debido prolongar a lo largo de 2017 con la finalidad de adaptarse a lo dispuesto en *la Ley 1/2017, de 8 de febrero, de medidas de racionalización del régimen retributivo y de clasificación profesional del personal directivo y del resto del personal al servicio de los entes del sector público institucional de la Comunidad Autónoma de Aragón* que establece la homologación tanto del personal directivo como del resto de personal laboral de las entidades del sector público institucional de la Comunidad Autónoma; con previsión de culminar dicha homologación profesional a lo largo de 2018.

Estos trabajos han permitido conocer las prácticas retributivas en todas las sociedades mercantiles autonómicas pertenecientes al *holding* de manera que sea posible en el medio plazo la armonización de las mismas.

(iii) Compromisos adquiridos con la sociedad:

- Estimular las actuaciones necesarias para promover cambios en las políticas de contratación de manera que la valoración de ofertas no sea exclusivamente económica sino que además puedan considerarse otros factores relevantes de RSE en la valoración de proveedores.

En este sentido conviene indicar que las sociedades mercantiles autonómicas están sometidas a la Ley de Contratos del Sector Público, si bien el artículo 145.1 del texto refundido de la *Ley del Patrimonio de la Comunidad Autónoma de Aragón*, aprobado por Decreto legislativo 4/2013, de 17 de diciembre, faculta a la CORPORACIÓN, como entidad de gestión, para dictar Instrucciones en las materias propias que, conforme a sus distintos objetos sociales, configuran el ámbito de actuación de las sociedades mercantiles autonómicas en cuyo capital es mayoritaria la participación de CORPORACION. En este sentido, el 28 de julio de 2016, CORPORACIÓN emitió instrucción de obligado cumplimiento a sus participadas para la integración de aspectos sociales, laborales y medioambientales en la contratación pública y la prohibición de concurrencia de interesados que hayan sido condenados por la comisión de actos contrarios al cumplimiento de normas de comportamiento social.

(iv) Con los proveedores:

- Procurar, dónde sea posible, dado que está sujeto a criterios de contratación administrativa, el establecimiento de criterios éticos, sociales y ambientales para la selección de proveedores para impulsar la mejora continua en su cadena de suministro.

En este sentido, se remite a lo apuntado en el párrafo anterior.

(v) Con el medioambiente:

- Garantizar el cumplimiento de la legalidad vigente tanto en CORPORACIÓN como en su Grupo de participadas.

- CORPORACIÓN fomentará la puesta en marcha de auditoría energética y sistemas de gestión energética no sólo entre su grupo de participadas sino que además actuará como motor tractor de la implantación de estas medidas a nivel del tejido empresarial aragonés.
- Aplicar un plan de mejora continua para el uso responsable y sostenible de los recursos dentro de su organización, minimizando el consumo de determinados materiales y la generación de residuos, fomentando el reciclado la recuperación de materiales y el tratamiento adecuado de residuos.
- Publicar anualmente indicadores relativos a su cumplimiento ambiental.

Como continuación de la auditoría energética del Grupo CORPORACIÓN que se llevó a cabo durante la segunda mitad del ejercicio 2016, en 2017 las sociedades del Grupo CORPORACIÓN se adhirieron a la Iniciativa Europea *Pyme Energy CheckUp* que posibilitaba la realización de diagnósticos energéticos individualizados por establecimiento de negocio. El diagnóstico en la sociedad de cabecera arrojó un consumo energético ligeramente superior a la media de las oficinas analizadas a nivel europeo en el marco de la iniciativa, si bien persisten los análisis para contener el consumo energético.

(vi) En materia de Buen Gobierno Corporativo y Estrategia Empresarial:

- Fomentar comunicación respecto del retorno tanto a nivel económico como social de las inversiones.
- Mejorar sistemas de *reporting*.

En 2016, el grueso de las sociedades del Grupo realizó un autodiagnóstico de posicionamiento en materia de RSE y elaboraron sus primeras memorias de responsabilidad social referidas al ejercicio 2015. En 2017 un número creciente de empresas reeditaron sus autodiagnósticos y sus memorias RSE 2016 y, en el medio plazo, se tenderá a un reporte económico, social y medioambiental integrado.

Sociedades mercantiles autonómicas del Grupo CORPORACIÓN que elaboraron memorias de sostenibilidad relativas al ejercicio 2016 y obtuvieron en sello RSA+:

Sociedad	%	Memoria 2017	
ARAGÓN EXTERIOR, S.A.U.	100,00%	RSE 2016	RSA+
ARAGONESA DE GESTIÓ DE RESIDUOS, S.A.	80,00%	RSE 2016	RSA+
AVALIA ARAGÓN, SGR	73,30%	RSE 2016	RSA+
CENTRO EUROPEO DE EMPRESAS E INNOVACIÓN DE ARAGÓN, S.A.	66,75%	RSE 2016	RSA+
CIUDAD DEL MOTOR DE ARAGÓN, S.A.	60,00%	RSE 2016	RSA+
CORPORACIÓN EMPRESARIAL PÚBLICA DE ARAGÓN, S.L.U.	100,00%	RSE 2016	RSA+
EXPO ZARAGOZA EMPRESARIAL ,S.A	97,91%	RSE 2016	RSA+
PARQUE TECNOLÓGICO DEL MOTOR DE ARAGÓN, S.A.	61,91%	RSE 2016	RSA+
PARQUE TECNOLÓGICO WALQA, S.A.	72,74%	RSE 2016	RSA+
SOCIEDAD ARAGONESA DE GESTIÓN AGROAMBIENTAL, S.L.U.	100,00%	RSE 2016	RSA+
SOCIEDAD DE PROMOCIÓN Y GESTIÓN DEL TURISMO ARAGONÉS, S.L.U.	100,00%	RSE 2016	RSA+
SOCIEDAD PARA EL DESARROLLO INDUSTRIAL DE ARAGÓN, S.A	67,74%	RSE 2016	RSA+
SUELO Y VIVIENDA DE ARAGÓN, S.L.U.	100,00%	RSE 2016	RSA+
SOCIEDAD DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO EMPRESARIAL DE TERUEL, S.A.	33,33%	RSE 2016	RSA+

### 4.2.3 Análisis de materialidad y vinculación de los Grupos de Interés

La finalidad del análisis de materialidad es identificar aquellos aspectos de sostenibilidad y responsabilidad social corporativa que son relevantes para la actividad de CORPORACIÓN y sus grupos de interés -estos son, clientes, trabajadores, proveedores, nuestro accionista, administraciones públicas, medios de comunicación, entidades financieras y diferentes organizaciones públicas y privadas-, de manera que la memoria de RSE se enfoque hacia aquellos asuntos que reflejen los verdaderos impactos sociales, económicos y ambientales importantes para la compañía y para su grupo de participadas:

Aspectos materiales que se han valorado en las sesiones con los distintos Grupos de Interés:

- Contribución a la generación de valor económico y social para la Comunidad Autónoma de Aragón.
- Disponer de una política específica de Gobierno Corporativo.
- Integridad y Responsabilidad.
- Canales de comunicación con clientes y procesos de resolución de quejas.
- Integrar a los proveedores y clientes en la política de RSE.
- Disponer de canales de comunicación para el reporte de prácticas poco éticas.
- Innovación.
- Transparencia, comunicación y divulgación del desempeño. Indicadores de retorno (SROI).
- Desarrollo de políticas de personal y gestión de RR.HH: formación y promoción interna.
- Sostenibilidad, principalmente en el ámbito financiero.
- Implicación con las comunidades locales.
- Política de Comunicación y Plan de Comunicación del grupo.

Respecto al grado de vinculación reportado por los distintos grupos e interés en una escala de Máximo (1) – Medio (2) – Mínimo (3):

Clientes:	
Gobierno de Aragón.	1,5
Cortes de Aragón.	2,5
Participadas.	1
Representación de los trabajadores.	1
Proveedores.	2
Representantes sindicales.	1
Medios de Comunicación.	3
Asociaciones Empresariales.	3

Así, los asuntos identificados como relevantes se relacionan a continuación, por orden de prioridad:

- A. En materia de empleo (planteado tanto por los trabajadores como por la representación sindical, a nivel de Grupo): grado de prioridad máxima (1) con importancia estratégica máxima.
- Plan de formación para empleados del Grupo.
  - Revisión de los niveles salariales, políticas de compensación y equidad intragrupo.
  - Conciliación.
  - Revisión de convenios laborales y armonización intragrupo.
  - Desarrollo de un plan de carrera profesional intragrupo.

B. En materia de estrategia empresarial:

- A propuesta del Gobierno de Aragón, con un grado de prioridad elevado (1,5) e importancia estratégica elevada: innovar a través de la contratación introduciendo nuevas normas y reservando un determinado porcentaje de los contratos para empresas de economía social
- A propuesta de la representación de los proveedores de carácter financiero, con un grado de prioridad medio (2) e con importancia estratégica máxima: operar con criterios de sostenibilidad y rentabilidad.
- Otras propuestas con menos vinculación con los eventuales impactos sociales y medioambientales, a propuesta de organizaciones empresariales, participadas, proveedores, medios de comunicación y clientes:
  - (i) CORPORACIÓN como ejemplo y motor tractor no sólo del sector público empresarial sino del tejido empresarial aragonés en general.
  - (ii) Ejercer liderazgo empresarial no sólo dentro de su Grupo empresarial.
  - (iii) Generación de imagen de marca/*holding*.
  - (iv) Huir de generalizaciones en materia de actuación pública empresarial.
  - (v) Mejorar los Sistemas de Tecnología de la Información y fomentar la innovación.
  - (vi) Centralización de funciones intragrupo.

C. En materia social, a propuesta de las organizaciones empresariales, con una vinculación media con los grupos de interés (2) e importancia estratégica máxima:

- Reservar un determinado porcentaje de los contratos para empresas de economía social. Introducir criterios sociales, más allá de los económicos en las contrataciones y valoración de proveedores.
- Incorporar criterios de rentabilidad social.

D. En materia Buen Gobierno (a propuesta de las organizaciones empresariales, clientes, proveedores, representación sindical y representación de los trabajadores): con baja vinculación con los grupos de interés (3) y máxima importancia estratégica.

- CORPORACIÓN tractor en la aplicación de medidas y políticas de RSE no sólo con respecto a su grupo empresarial sino respecto al tejido empresarial aragonés.

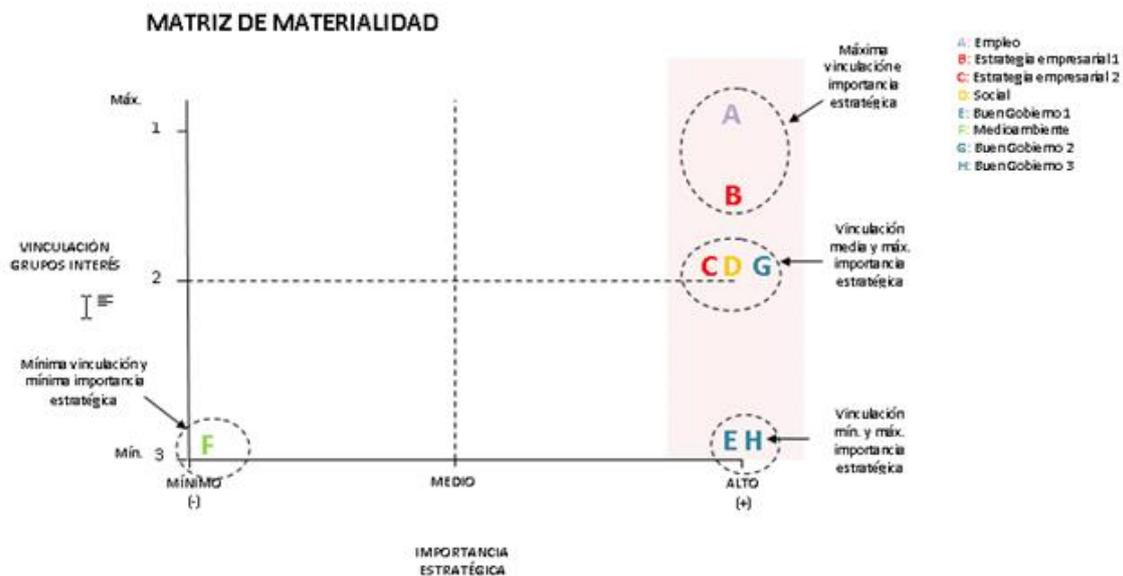
E. En materia medioambiental, a propuesta de las organizaciones empresariales, con baja vinculación con los grupos de interés (3) y escasa importancia estratégica.

- CORPORACIÓN como efecto tractor en materia de certificación ambiental.
- Certificación CO<sub>2</sub>.

F. En materia de Buen Gobierno Corporativo:

- A propuesta de las organizaciones empresariales, clientes, proveedores, representación sindical, representación de los trabajadores y medios de comunicación, con vinculación media (2) con los grupos de interés y elevada importancia estratégica para CORPORACIÓN:
  - Transmitir el valor de lo público.

- Fomentar el sentido de pertenencia al grupo empresarial CORPORACIÓN.
- Mejorar la reputación tanto a nivel interno como externo.
- Aplicar criterios de transparencia.
- Accesibilidad y divulgación de la información.
- Mejorar el conocimiento externo e interno (a nivel de la Administración autonómica) sobre el grupo empresarial.
- Fomentar comunicación respecto del retorno tanto a nivel económico como social de las inversiones.
- Mejorar sistemas de *reporting*.
- A propuesta de las participadas y medios de comunicación): con vinculación baja (3) con los Grupos de Interés y elevada importancia estratégica para CORPORACIÓN: fijar criterios de comunicación por interés, nichos y Grupos de Interés.



Los compromisos y actuaciones de CORPORACIÓN van encaminados a la adopción de compromisos y despliegue de actuaciones en aquellas áreas de gran impacto para los Grupos de Interés y de elevada importancia estratégica para CORPORACIÓN, que son aquellas propuestas enmarcadas en el cuadrante superior derecho de la matriz de materialidad; si bien, por su importancia estratégica para CORPORACIÓN y para su Grupo, también se abordarán otras cuestiones de máximo valor estratégico aun cuando el grado de vinculación reportado por determinados grupos de interés no es significativo.

## 4. ¿QUÉ ES LA CORPORACIÓN EMPRESARIAL PÚBLICA DE ARAGÓN?

### 5.1 ÓRGANOS DE GOBIERNO

La toma de decisiones en Corporación Empresarial Pública de Aragón, S.L.U. se realiza con carácter general en el Consejo de Administración de la Sociedad cuya Presidencia recae, desde agosto de 2015, en la consejera de Economía, Industria y Empleo del Gobierno de Aragón. Entre los miembros del Consejo de Administración hay un consejero delegado. La pertenencia del consejero de Hacienda y Administración Pública al órgano de gobierno de CORPORACIÓN asegura la completa conexión con este Departamento del Gobierno de Aragón en materia de Patrimonio.

Los órganos de gobierno de CORPORACIÓN son su Consejo de Administración y su Comisión de Auditoría y Control.

El Consejo de Administración de la Sociedad al cierre del ejercicio de reporte es:

Presidente:

Marta GASTÓN MENAL.

*Consejera de Economía, Industria y Empleo del Gobierno de Aragón.*

Consejero Delegado:

Marcos PUYALTO LUCINDO.

Vocales:

Fernando GIMENO MARÍN.

*Consejero de Hacienda y Administración Pública del Gobierno de Aragón.*

José Luis SORO DOMINGO.

*Consejero de Vertebración del Territorio, Movilidad y Vivienda del Gobierno de Aragón.*

Joaquín OLONA BLASCO.

*Consejero de Desarrollo Rural y Sostenibilidad del Gobierno de Aragón.*

Gonzalo GONZÁLEZ BARBOD

*Representante designado por las Cortes de Aragón.*

Rafael HERNÁNDEZ ASSIEGO

*Representante designado por las Cortes de Aragón.*

Secretario no consejero:

Vitelio Manuel TENA PIAZUELO.

*Director General de los Servicios Jurídicos del Gobierno de Aragón.*

Vicesecretario no consejero y letrado asesor:

Luis Francisco BIENDICHO GRACIA.

*Letrado de la Comunidad Autónoma de Aragón.*

Asimismo, los estatutos de la Sociedad establecen que existirá una Comisión de Auditoría y Control que estará integrada por tres miembros: un vocal del Consejo de administración, un representante de la Intervención General de la Comunidad Autónoma de Aragón y un experto independiente, nombrados por el Consejo de Administración. El Presidente de la Comisión será designado por el Consejo de administración y deberá ser sustituido cada cuatro años, pudiendo ser reelegido una vez transcurrido un año desde su cese. Desempeñará la Secretaría de la Comisión de Auditoría y Control el Secretario del Consejo de Administración. La composición de esta Comisión de Auditoría y Control, a 31 de diciembre de 2017, es:

Presidente:

Fernando GIMENO MARÍN.

*Consejero de Hacienda y Administración Pública del Gobierno de Aragón.*

Vocales:

Ana Gómez Barrionuevo

*Interventora General del Gobierno de Aragón.*

Francisco José GRACIA HERRÉIZ

*Economista-auditor.*

Secretario no consejero:

Vitelio Manuel Tena Piazuelo.

*Director General de los Servicios Jurídicos del Gobierno de Aragón.*

Respecto al proceso mediante el cual el órgano superior de gobierno delega su autoridad a la alta dirección y a determinados empleados en cuestiones de índole económica, ambiental y social, indicar que un vocal del Consejo de Administración designado como consejero delegado de la Sociedad, tiene otorgados poderes para administrar y gobernar todos los negocios y asuntos mercantiles que constituyen el objeto social de CORPORACIÓN, representando a la Sociedad en todos los asuntos referentes al giro y tráfico de la empresa y en sus relaciones con terceros.

Asimismo hay empleados que tienen delegadas determinadas facultades de representación como la inscripción de acuerdos mercantiles, la representación en junta u otros, bajo las instrucciones del Consejo de Administración.

## 5.2 POLÍTICA DE GESTIÓN

### 5.2.1 Principios, directrices de actuación y competencias

Corporación Empresarial Pública de Aragón, S.L.U tiene como funciones básicas la tenencia, administración, adquisición y enajenación de acciones y participaciones representativas de la presencia de la Comunidad Autónoma en el capital social de entidades mercantiles, actuaciones todas ellas comprendidas dentro su objeto social, con el fin de optimizar los procesos de control y gestión de las inversiones públicas.

Para el cumplimiento de su objeto social, su única accionista -la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón- le aportó la práctica totalidad de sus participaciones empresariales en 2008, año de arranque de la actividad de la Sociedad. Con esta reestructuración del patrimonio empresarial público, el Gobierno atribuye la gestión de sus participaciones empresariales a la CORPORACIÓN, por entender que esta es la solución organizativa más adecuada para alcanzar los siguientes fines estratégicos:

1. Disponer de un órgano específico y especializado en la gestión del patrimonio empresarial de la Comunidad Autónoma.
2. Asegurar la transparencia del funcionamiento de las empresas públicas de la Comunidad Autónoma.
3. Obtener una mayor coordinación y control de las empresas públicas de la Comunidad Autónoma, en aras de una mejora de su gestión, de su modernización y profesionalización.
4. Hacer el seguimiento de la gestión de las empresas participadas y asegurar la disponibilidad de información sobre las mismas.
5. Garantizar el apoyo al funcionamiento de las empresas públicas de la Comunidad Autónoma.
6. Proporcionar directrices comunes de actuación a las empresas públicas de la Comunidad Autónoma.

7. Mantener en las empresas participadas criterios de eficiencia, rentabilidad y respeto a las reglas de mercado y de la libre competencia.
8. Actuar en las empresas participadas de acuerdo a los criterios de responsabilidad social.
9. Defender en los Consejos de Administración de las empresas privadas participadas el interés de las políticas públicas que motivaron la inversión en las mismas.
10. Incorporar a la oposición parlamentaria en las Cortes de Aragón en los órganos de administración de las empresas públicas.

Para introducir estas mejoras en la gestión de la cartera y ejercer la supervisión de la actuación de las sociedades participadas, el Consejo de administración de CORPORACIÓN aprobó el 12 de febrero de 2009 (revisadas el 15 de mayo de 2015) un decálogo de directrices que debían regir las actuaciones de todo el Grupo CORPORACIÓN que guían y orientan su actuación, relativas a las siguientes materias:

- I. Buen gobierno y responsabilidad social corporativa.
- II. Aplicación de la Ley de Contratos del Sector Público.
- III. Elaboración del presupuesto anual.
- IV. Información a suministrar para el cuadro de mando de la Corporación.
- V. Contabilidad y la consolidación contable.
- VI. Tributación y la consolidación fiscal.
- VII. Inversiones y financiación.
- VIII. Comunicación.
- IX. Gestión de recursos humanos.
- X. Procedimiento para la aprobación de instrucciones.

En este decálogo se definen los procedimientos que la CORPORACIÓN y sus empresas participadas han comenzado a aplicar para cumplir los objetivos fundacionales del Grupo. En particular, un importante bloque de Directrices regula los protocolos de intercambio de información con las compañías participadas, lo que le permite a CORPORACIÓN ejercer el control económico-financiero y de gestión empresarial que le corresponde como accionista. Otras se orientan a organizar el apoyo a las sociedades adscritas en materia mercantil, financiera y de gestión. Y, finalmente, un último paquete articula la política contable del grupo y los procedimientos de consolidación fiscal.

Sobre la base de la nueva titularidad de las participaciones, todas las Directrices tienden a la centralización de funciones y unificación de procedimientos, con lo que se espera una mejora de nuestro grupo en términos de eficiencia.

En concreto, la Directriz para el buen gobierno y la responsabilidad social corporativa establece la asunción de una serie de compromisos encaminados a la gobernanza de las empresas del Grupo:

- a. CORPORACIÓN velará por la clara separación entre la función que le corresponde como accionista público y la propia de la Administración de la Comunidad Autónoma, especialmente para las sociedades mercantiles autonómicas que operen en el mercado.
- b. CORPORACIÓN actuará como propietario activo e informado y establecerá una política de accionista clara y consistente, que asegure que el gobierno de las sociedades mercantiles autonómicas se lleva de manera transparente y medible, con el grado necesario de profesionalidad y efectividad.

- c. CORPORACIÓN reconocerá y cuidará los derechos de todos los accionistas con los que comparte sociedades y los tratará de acuerdo con los principios de la OCDE sobre gobierno corporativo, en especial respecto a la transparencia, la comunicación y la toma de decisiones.
- d. CORPORACIÓN reconoce completamente las responsabilidades de las sociedades mercantiles autonómicas hacia los grupos de interés, de acuerdo a criterios de responsabilidad social corporativa, cuyo cumplimiento recogerá en sus informes de control.
- e. CORPORACIÓN elaborará información agregada que publicará anualmente. Las sociedades mercantiles autonómicas observarán altos estándares de transparencia, podrá establecer controles internos sobre ellas y todas estarán auditadas por profesional independiente, salvo excepción motivada (que deberá contar con la autorización expresa de CORPORACIÓN).

CORPORACIÓN no participará, directa o indirectamente, en empresas privadas en cuyos estatutos no conste la obligación de auditar sus cuentas.

- f. CORPORACIÓN velará para que los consejos de administración de las sociedades mercantiles autonómicas tengan la necesaria autoridad, autonomía, competencia y objetividad para llevar adelante su función de guía estratégica y control de la gestión.
- g. Las sociedades mercantiles autonómicas mostraran un comportamiento ético y socialmente responsable. Asimismo, dispondrán de un plan de prevención y detección de riesgos penales.

CORPORACIÓN no pertenece a asociaciones u organizaciones de promoción nacional o internacional ni ostenta cargo alguno en sus órganos de gobierno o participa en sus proyectos o comités, ni realiza aportaciones de fondos, dado que no está entre sus decisiones estratégicas.

### 5.2.2 Misión, visión y valores

CORPORACIÓN realiza periódicamente análisis del impacto y grado de consecución de los planes estratégicos aprobados en ejercicios anteriores, con la finalidad de hacer una revisión de la adecuación de sus fines y estrategia, a la generación de valor económico y social para la Comunidad Autónoma de Aragón sobre la base de los objetivos estratégicos que le han sido asignados.

En 2016, CORPORACIÓN propuso a su Consejo de Administración un Plan Estratégico para el horizonte 2016-2020 que incluye una revisión de su Misión y Visión de CORPORACIÓN y fija los objetivos estratégicos y líneas de actuación, en el periodo, para la consecución de las mismas:

**MISIÓN:** *“CORPORACIÓN es el órgano específico y especializado en la gestión del patrimonio empresarial de la Comunidad Autónoma, que aporta valor en el proceso de definición y ejecución de las estrategias del Gobierno de Aragón en cuanto a sus empresas participadas. Encargado de la supervisión y control de las mismas y velando por el fomento de la eficiencia y la creación de sinergia, y por la contribución clara y determinante del sector público empresarial al desarrollo económico de la Comunidad Autónoma”.*

**VISIÓN:** *“Convertir a CORPORACIÓN en un órgano de referencia, en el ámbito de la gestión del patrimonio empresarial de la Comunidad Autónoma, con criterios de*

*transparencia, orientado a la prestación de servicios y a la generación de valor para el territorio”.*

Este Plan, con estas misión y visión actualizadas, fue aprobado por el consejo de administración de CORPORACIÓN el 5 de octubre de 2016 y, posteriormente, por el Consejo de Gobierno de Aragón de 20 de diciembre de 2016.

En el marco de este nuevo Plan, se insta a las sociedades mercantiles autonómicas del Grupo, sobre las que el Gobierno de Aragón a través de CORPORACIÓN tiene una posición de control, a reflexionar sobre su misión y visión y a definir objetivos y líneas estratégicas de actuación para un horizonte temporal medio.

### 5.2.3 Valores de CORPORACIÓN: ética e integridad

CORPORACIÓN asienta su quehacer diario en una serie de principios de carácter ético tales como la integridad, el respeto, la transparencia, la participación, la responsabilidad en la gestión y la vocación de servicio público.

Sus valores son:

- **Liderazgo:** CORPORACIÓN basa sus relaciones profesionales con empresas e instituciones en la ética, así como en el cumplimiento de la normativa. Asimismo, debe realizar una labor de tracción de empresas y aliados institucionales hacia la implantación de buenas prácticas en materia de Responsabilidad Empresarial.
- **Transparencia:** mediante una comunicación rigurosa del desempeño económico y social, y el cumplimiento riguroso de la normativa vigente en todos los ámbitos.
- **Eficacia, eficiencia y sostenibilidad** en la administración de recursos y en los procesos de negocio.
- **Desarrollo profesional del equipo humano:** las relaciones laborales se basan en un modelo que promueve la igualdad de oportunidades, el respeto por las personas, su dignidad, integridad y la conciliación de la vida profesional y la vida personal, dentro de un marco de relaciones basados en dichos principios.
- **Comportamiento ambiental:** CORPORACIÓN desarrolla una actitud proactiva en la protección del entorno, la prevención de la contaminación y la degradación ambiental, trata de minimizar los consumos energéticos y de los materiales necesarios para el ejercicio de su actividad y gestiona de forma responsable los residuos que en dicho desempeño se generan.

El Consejo de Administración realiza al menos un seguimiento anual de la evaluación de CORPORACIÓN en relación con su desempeño económico.

Respecto a los mecanismos de denuncia existentes de conductas poco éticas o ilícitas y de asuntos relativos a la integridad de la organización, el Consejo de Administración de CORPORACIÓN:

- Aprobó el manual de prevención de riesgos penales de esta sociedad. En esa misma reunión de Consejo de Administración de CORPORACIÓN se adoptó el acuerdo de designar como órgano de Control a la Comisión de Auditoría y de Control.
- Impartió instrucciones precisas para que todas las sociedades mercantiles autonómicas del Grupo CORPORACIÓN procediesen a adoptar los acuerdos que fuesen necesarios para implantar, con carácter inmediato, procedimientos de prevención de riesgos penales auditados en cada una de las organizaciones. Durante 2016 el grueso las sociedades del

Grupo controladas por CORPORACIÓN ultimaron la definición de sus respectivos manuales de prevención, de sus matrices de riesgos y de los procedimientos de control y canales de denuncia adecuados.

El canal de denuncias de CORPORACIÓN es la dirección de correo electrónico [canaldenuncias@aragoncorporacion.es](mailto:canaldenuncias@aragoncorporacion.es). A través de este canal de denuncias pueden realizarse además consultas de asuntos relacionados con la integridad de la organización, en pro de una conducta ética y lícita.

En 2017 no se ha producido ninguna denuncia a través de este canal, ni tampoco se ha confirmado caso de corrupción alguno, por lo que no han debido adoptarse medidas en este sentido.

### 5.3 LOS PRINCIPALES RETOS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES DETECTADOS

Respecto a la percepción y posicionamiento estratégico de CORPORACIÓN, la reflexión es unánime en el sentido de que, con carácter general:

- a) El propio Gobierno de Aragón y sus unidades perciben a CORPORACIÓN y su Grupo de participadas como una unidad administrativa más, sin atención a sus particularidades, sobre todo en materia de adopción de acuerdos o a la ejecución de actuaciones.
- b) La cartera de participadas percibe a CORPORACIÓN como un accionista fiscalizador que abruma con peticiones de información, al que hay que solicitar numerosos permisos que llevan una tramitación farragosa y lenta y que, sólo puntualmente, interviene activamente en procesos de negocio de valor añadido para las sociedades.

Esta reflexión respecto al enfoque y rol estratégico de CORPORACIÓN, percibido tanto por la propiedad (Gobierno de Aragón) como por la cartera de participadas, sugiere que es necesario avanzar en la adopción por parte de CORPORACIÓN en un enfoque orientado, por un lado, a la detección y satisfacción de las necesidades en materia de gestión de su cartera de participadas y; por el otro, a la generación del máximo valor para el accionista, el Gobierno de Aragón.

En la actualidad, la concentración del rol de tutela del grueso de las sociedades adscritas al Grupo CORPORACIÓN en el Departamento de Economía, Industria y Empleo, se considera como una oportunidad para profundizar en el modelo de Gobernanza y disciplina -no sólo financiera- del holding; basado en la definición y desarrollo de la estrategia de la cartera y del control y la evolución del modelo societario del Grupo, con el objetivo de conseguir una acción pública empresarial eficaz, vertebradora, con una elevada rentabilidad social y generación de riqueza que contribuyan de forma evidente al desarrollo económico de la Comunidad Autónoma.

Se ha comenzado analizando la situación actual de CORPORACIÓN tanto a nivel interno -en lo relativo a la organización y gestión- como a nivel externo -es decir, la relación de CORPORACIÓN con el accionista, su cartera de participadas y otros agentes/factores exógenos, mediante un análisis DAFO, que permite analizar y describir la situación actual, identificar los cambios que se producen en el entorno de trabajo, así como las capacidades y limitaciones de CORPORACIÓN. Este instrumento permite identificar posibles estrategias de actuación así como realizar un análisis histórico, causal y proyectivo.

Análisis interno (revisión de la organización y gestión)

### DEBILIDADES

1. Falta de cultura de equipo.
2. Escasas herramientas comunes de gestión compartida que faciliten el conocimiento de información clave.
3. Mala imagen, en general, del sector público empresarial.
4. Gestión no homogénea de los recursos humanos en las organizaciones.
5. Limitada estructura disponible en Corporación.
6. Gestión diaria vinculada a la toma de decisiones urgentes.

### FORTALEZAS

1. Alto conocimiento y experiencia en el sector público empresarial, tanto en ciclos de despliegue como de racionalización de la cartera.
2. Probada capacidad en procesos complejos y de adaptación a requerimientos urgentes.
3. Motivación y solvencia del equipo.

Análisis externo (relación con la propiedad, con su cartera de participadas y otros factores exógenos)

### AMENAZAS

1. Condicionantes políticos en relación con la gestión del Sector Público Empresarial (cortoplacismo)
2. Restricciones presupuestarias.
3. Indefinición de competencias: Corporación vs. Departamentos
4. Evolución adversa del mercado y/o materialización riesgos financieros de las sociedades participadas.
5. Desmotivación/ desilusión del personal.

### OPORTUNIDADES

1. Previsible evolución más favorable para el contexto macroeconómico.
2. El 68% de las SMAs están agrupadas bajo la tutela de un único Departamento (Economía, industria y Empleo).
3. Proceso de contracción realizado, lo que permite aumentar la eficiencia de los recursos disponibles.
4. Receptividad de las participadas al desarrollo de políticas de grupo y del resto de Departamentos al liderazgo de Corporación en procesos críticos.
5. Demanda social y política de intervención en las empresas públicas.

En las entrevistas mantenidas con los directores gerentes de las sociedades mercantiles autonómicas para la elaboración de este Plan afloraron como factores manifiestamente debilitadores de la acción pública empresarial la falta de cohesión entre las sociedades pertenecientes al Grupo CORPORACIÓN -entendida esta como ausencia de sentimiento de pertenencia al grupo empresarial y falta de cultura de equipo- y el hecho de que, en general, la percepción del sector público, no sólo el empresarial, no es positiva, aunque las empresas reconocen que, individualmente y en los sectores específicos dónde operan se percibe muy positivamente su actuación. Esta manifiesta debilidad debería tratar de neutralizarse a través de medidas que visibilicen los efectos de la acción pública empresarial entre sus Grupos de Interés, dirigida desde el Gobierno de Aragón y completamente orientada hacia la generación de valor económico y social para la Comunidad Autónoma.

Asimismo se han percibido como factores amenazantes la falta de definición de las funciones de CORPORACIÓN como matriz del Grupo Empresarial –tanto respecto al accionista como a su grupo de participadas-, así como la falta de reconocimiento de CORPORACIÓN como la entidad legítimamente encargada de la gestión del patrimonio empresarial que se le ha encomendado y de ejercer el liderazgo en la planificación e implantación de medidas para la eficiencia y mayor control del sector público empresarial.

## 5.4 CORPORACIÓN, EN CIFRAS: DIMENSIONES DE LA ORGANIZACIÓN

### 5.4.1 Magnitudes económicas que caracterizan el desempeño de CORPORACIÓN

Las cuentas anuales correspondientes al ejercicio 2017 de CORPORACIÓN tanto individuales como consolidadas se formularon el 27 de marzo de 2018 y fueron aprobadas en sesión de Consejo de Gobierno de Aragón de 5 de junio de 2018. Dichas cuentas junto con sus informes de auditoría están disponibles para consulta tanto en la propia web de CORPORACIÓN <http://www.aragoncorporacion.es/transparencia/informacion-economica-presupuestaria-y-estadistica/> como en la cuenta General de la Comunidad Autónoma de Aragón [http://www.aragon.es/DepartamentosOrganismosPublicos/Departamentos/HaciendaAdministracionPublica/AreasTematicas/IntervencionGeneral/AreasTematicas/02\\_Contabilidad/02CuentaGeneral/CuentaGeneral2017...?channelSelected=fa3df772c5935510VgnVCM2000002f551bacRCRD](http://www.aragon.es/DepartamentosOrganismosPublicos/Departamentos/HaciendaAdministracionPublica/AreasTematicas/IntervencionGeneral/AreasTematicas/02_Contabilidad/02CuentaGeneral/CuentaGeneral2017...?channelSelected=fa3df772c5935510VgnVCM2000002f551bacRCRD), también accesible a través del Portal de la Transparencia de la Administración de la comunidad Autónoma de Aragón <http://transparencia.aragon.es/content/cuentas-anuales-0>

En relación con las magnitudes económicas que caracterizan el desempeño individual de CORPORACIÓN en el ejercicio 2017 es interesante destacar que respecto al *importe neto de la cifra de negocio y otros ingresos de explotación*- entendida esta como el valor económico directo generado, que asciende a 5.187.082 euros- éste ha experimentado un notable incremento frente a los ejercicios precedentes 2016 (3.261.161 euros) y 2015(3.610.501,94 euros). En su conjunto el gasto operativo aumenta un 6% tras años de descenso continuado.

Respecto al valor económico directo distribuido, los gastos de personal 2017 han aumentado un 9% (641.497€ frente a 589.863 euros en 2016) como consecuencia de la reincorporación de personal a la compañía en el primer trimestre del ejercicio y se ha producido un incremento del 3% (543.109,00 euros) en la partida de *Otros gastos de explotación* (527.057,00€ en 2016 y 455.192,40 euros en 2015).

El grueso del gasto se realiza en el mercado local y regional dado que no se producen operaciones significativas en otros mercados. Toda la actividad contractual de CORPORACIÓN se reporta trimestralmente a la Cortes de Aragón, a través de la Intervención General si se trata de contratos menores, o se publica en el perfil del contratante del Gobierno de Aragón, si se trata de otro tipo de contrataciones: [https://servicios.aragon.es/pcon/pcon-public/controlPrincipalPublico?accion=ACCION\\_SELECCIONAR\\_ORGANO&idorgano=1717](https://servicios.aragon.es/pcon/pcon-public/controlPrincipalPublico?accion=ACCION_SELECCIONAR_ORGANO&idorgano=1717)

Las entidades que figuran en los estados financieros consolidados de la organización y otros documentos equivalentes:

#### DETALLE DE LAS SOCIEDADES DEL GRUPO CORPORACIÓN EMPRESARIAL PÚBLICA DE ARAGÓN AL 31 DE DICIEMBRE DE 2017

<b>Matriz del grupo</b>	<b>CIF</b>
CORPORACIÓN EMPRESARIAL PÚBLICA DE ARAGÓN, S.L.U.	B99190506
<b>Empresas Grupo</b>	
ARAGÓN EXTERIOR, S.A.U.	A50467877
ARAGÓN PLATAFORMA LOGÍSTICA, S.L.U.	B99510695
ARAGONESA DE GESTIÓN DE RESIDUOS, S.A.	A99136616
CENTRO EUROPEO DE EMPRESAS E INNOVACIÓN DE ARAGÓN, S.A.	A50488709
CIUDAD DEL MOTOR DE ARAGÓN, S.A.	A44184216
EXPO ZARAGOZA EMPRESARIAL, S.A.	A99056442
INMUEBLES GTF, S.L.U.	B50722842

PARQUE TECNOLÓGICO DEL MOTOR DE ARAGÓN, S.A.	A44208999
PARQUE TECNOLÓGICO WALQA, S.A.	A22266217
PLATAFORMA LOGÍSTICA DE ZARAGOZA PLAZA, S.A.U.	A50858018
PLATEA GESTIÓN, S.A.	A44198646
PLAZA DESARROLLOS LOGÍSTICOS, S.L.	B99175846
PLHUS PLATAFORMA LOGÍSTICA, S.L.U.	B99120842
PROMOCIÓN DE ACTIVIDADES AEROPORTUARIAS, S.L.U.	B99346652
SOCIEDAD ARAGONESA DE GESTIÓN AGROAMBIENTAL, S.L.U.	B99354607
SOCIEDAD DE PROMOCIÓN Y GESTIÓN DEL TURISMO ARAGONÉS, S.L.U.	B50902345
SOCIEDAD PARA EL DESARROLLO DE CALAMOCHA, S.A.	A99164659
SOCIEDAD PARA EL DESARROLLO INDUSTRIAL DE ARAGÓN, S.A.	A50091511
SUELO Y VIVIENDA DE ARAGÓN, S.L.U.	B50907328

*Las compañías sombreadas pertenecen al grupo de consolidación fiscal*

#### **Empresas multigrupo**

ARAMÓN MONTAÑAS DE ARAGÓN, S.A.	A50909357
BARONÍA DE ESCRICHE, S.L.	B44200566

#### **Empresas Asociadas**

AVALIA ARAGÓN, S.G.R.	A50101336
CASTANESA NIEVE, S.L.	B99056657
FOMENTO Y DESARROLLO DEL VALLE DE BENASQUE, S.A.	A22003644
FORMIGAL, S.A.	A50011808
FRUTAS Y CONSERVAS DEL PIRINEO ARAGONÉS, S.A.	A22214928
NIEVE DE TERUEL, S.A.	A44123776
PANTICOSA TURÍSTICA, S.A.	A22004352
CAPITAL INNOVACIÓN Y CRECIMIENTO, S.A.	A99036899
SEM GRUPO ITEVELESA-ARAGÓN, S.A. En liquidación	A50951953
SOCIEDAD GESTORA DEL CONJUNTO PALEONTOLÓGICO DE TERUEL, S.A.	A44180057
SOCIEDAD PARA LA PROMOCIÓN Y DESARROLLO EMPRESARIAL DE TERUEL, S.A.	A44217800
TERMINAL MARÍTIMA DE ZARAGOZA, S.L.	B50852763
ARASER SERVICIOS MONTAÑAS DE ARAGÓN, S.L.U.	B99118036
VIAJES ARAGÓN SKI, S.L.U.	B50776269
ZARAGOZA ALTA VELOCIDAD 2002, S.A.	A50928845

Corporación Empresarial Pública de Aragón es, por tanto, cabecera de un grupo de sociedades (filiales, multigrupo, asociadas y otras participadas) y está obligada a formular cuentas anuales consolidadas y a someter a auditoría dichas cuentas anuales, conforme al art. 42.1 del Código de Comercio, que establece que toda sociedad dominante de un grupo de sociedades estará obligada a formular las cuentas anuales y el informe de gestión consolidados, no aplicando las dispensas previstas en la normativa vigente. Adicionalmente, estas deben ser revisadas por auditor de cuentas (art. 263 de la *Ley de Sociedades de Capital*).

Anualmente CORPORACIÓN reporta los contratos mayores, para su fiscalización a la Cámara de Cuentas de Aragón, vía el Registro de contratos de la Comunidad Autónoma.

La información relativa a la actividad contractual de CORPORACIÓN está disponible - actualizada con periodicidad trimestral- en el apartado de Transparencia<sup>2</sup> de la página web de CORPORACIÓN: <http://www.aragoncorporacion.es/transparencia.php>

CORPORACIÓN no tiene consignada subvención de explotación alguna en el presupuesto de la Comunidad Autónoma de Aragón del ejercicio 2017.

<sup>2</sup> Conforme a la Ley 8/2015, de 25 de marzo, de Transparencia de la Actividad Pública y Participación Ciudadana de Aragón.

## 5.4.2 Empleo

Al cierre del ejercicio 2017, CORPORACIÓN contaba con once personas contratadas, si bien es necesario indicar que las dimensiones de su Grupo empresarial -sin incluir la matriz- en términos de número de empleados, son significativas.

Las sociedades controladas por CORPORACIÓN, a través de las cuáles el Gobierno de Aragón canaliza sus actuaciones en materia de política socioeconómica y medioambiental en la comunidad autónoma, aglutinaban un total de 1.188 trabajadores al cierre de 2017. Indicar en este punto que la Sociedad Aragonesa de Gestión Agroambiental, S.A.U. (Sarga) concentra más del 83% del empleo dentro del Grupo; a mucha distancia, la empresa que le sigue por dimensión de su plantilla es Ciudad del Motor de Aragón, S.A. (Motorland), que aglutina el 3,59% de los trabajadores.

	Número <u>medio</u> de empleados en el ejercicio			Número de empleados <u>al cierre</u> del ejercicio	
	2017	2016		2017	2016
SARGA	997,53	955,00	SARGA	1003	503
CIUDADMOTOR	59,00	51,00	CIUDADMOTOR	43	50
TURISMOARAGON	26,56	24,63	SVA	22	23
SVA	22,51	22,35	TURISMOARAGON	27	28
EXPO	19,96	21,07	EXPO	20	21
AVALIA	18,00	19,00	AVALIA	18	19
CEEI	17,00	17,00	CEEI	17	17
AREX	13,38	12,08	AREX	14	12
SODIAR	7,00	7,00	SODIAR	7	7
PLAZA	6,00	5,53	PLAZA	6	6
WALQA	6,00	5,32	WALQA	6	6
PARQUEMOTOR	3,00	2,00	PARQUEMOTOR	3	3
PLATEA	1,00	1,00	PLATEA	1	1
ARAGERSA	1,00	0,00	ARAGERSA	1	0
SODECASA	0,00	0,00	SODECASA	0	0
GTF	0,00	0,00	GTF	0	0
PDL	0,00	0,00	PDL	0	0
PLHUS	0,00	0,00	PLHUS	0	0
PAA	0,00	0,00	PAA	0	0
	1197,93	1142,98		1188	696

Respecto a los trabajadores de la matriz CORPORACIÓN, la totalidad de ellos son trabajadores por cuenta ajena y -excepto el consejero delegado que tiene contrato de alta dirección- están sujetos al Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la Provincia de Zaragoza, pues la sociedad no tiene convenio colectivo propio. El porcentaje de trabajadores cubiertos por convenio colectivo en 2017 es del 90,9%. En el ejercicio 2017 no se han producido cambios operativos sustanciales que hayan debido ser objeto de negociación colectiva.

A finales de 2016 se incorporó un estudiante de Periodismo para la realización de prácticas formativas remuneradas de Comunicación Institucional en el marco del Programa de Prácticas en Empresas Nacionales de la Fundación Cultural Privada Empresa - Universidad de Zaragoza (Feuz) denominado *Mejora y Desarrollo de competencias/inserción en el mundo laboral*.

Respecto al valor económico directo distribuido, los gastos de personal han aumentado un 9% en el ejercicio 2017, principalmente como consecuencia de la reincorporación, durante el primer trimestre de 2017, de un trabajador que se había desvinculado de la Sociedad en el ejercicio anterior. Este trabajador formuló en abril de 2016 una reclamación por despido,

solicitando la nulidad del mismo. La resolución de este contencioso en sede judicial se emitió en febrero de 2017 con una sentencia favorable al trabajador que, como se indica, se ha reincorporado a su puesto.

No se realizan operaciones significativas en otros mercados distintos del regional por lo que la una relación entre el salario desglosado por sexo y el salario mínimo local es de 1. El 100% de la alta dirección procede de la comunidad local.

En materia de diversidad e igualdad de oportunidades, véase en las tablas que siguen, los movimientos comparativos de empleados de la sociedad matriz respecto al ejercicio anterior. Se incluyen en el cómputo, si bien separadamente, lo vocales miembros del órgano de gobierno/Consejo de Administración de la sociedad, que no son a la vez empleados de la compañía, que asimismo reflejan el desglose tanto por categoría profesional como por sexo, de la plantilla y del Consejo de Administración.

**Número medio de empleados por categoría, sexo y tipo de contrato:**

	Periodo Actual: 2017				Periodo Anterior: 2016				Total	
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Periodo Actual	Periodo Anterior
	Contrato fijo	Contrato no fijo	C. fijo	C. no fijo	C. fijo	C. no fijo	C. fijo	C. no fijo		
Consejeros que no son a la vez empleados de la compañía		5		1		5		1	6	6
Consejeros empleados de la compañía		0,92				1			0,91917	1
Resto de personal de dirección de la empresa	0,79				0,13				0,79	0,13
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y de apoyo			6				6		6	6
Empleados de tipo administrativo			2,08				2		2,08	2
Estudiantes en prácticas				1				0,16	1	0,16
<b>TOTAL</b>	<b>0,79</b>	<b>5,92</b>	<b>8,08</b>	<b>2,00</b>	<b>0,13</b>	<b>6,00</b>	<b>8,00</b>	<b>1,16</b>	<b>16,7942</b>	<b>15,29</b>

**Número de empleados al cierre del ejercicio por categoría, sexo y tipo de contrato:**

	Periodo Actual: 2017				Periodo Anterior: 2016				Total	
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Periodo Actual	Periodo Anterior
	Contrato fijo	Contrato no fijo	C. fijo	C. no fijo	C. fijo	C. no fijo	C. fijo	C. no fijo		
Consejeros que no son a la vez empleados de la compañía		5		1		5		1	6	6
Consejeros empleados de la compañía		1				1			1	1
Resto de personal de dirección de la empresa	1				0				1	0
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y de apoyo			6				6		6	6
Empleados de tipo administrativo			2				2		2	2
Estudiantes en prácticas				1				1	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>17</b>	<b>16</b>

Con carácter general, la rotación de trabajadores es muy baja, más allá de la periódica sustitución del consejero delegado -que es un cargo de confianza del Gobierno- y de alguna ocasional desvinculación.

No se ofrecen prestaciones sociales diferenciales a los empleados a jornada completa frente a los temporales, a media jornada o con jornada reducida.

La organización carece de planes de prestaciones y consecuentemente no tiene asumida ningún tipo de obligación en este sentido.

El índice de reincorporación tras la baja por maternidad o paternidad es del 100%.

La sociedad cuenta con dos trabajadores con formación en *prevención de riesgos laborales*, que se encargan de la gestión diaria y de la tramitación de cualquier incidencia, si bien no hay ningún un comité formal de seguridad y salud.

No se han producido lesiones de carácter profesional recurrente; más allá de algún accidente fortuito con carácter aislado. No se han producido casos de enfermedades profesionales ni mucho menos de víctimas mortales. La tasa de absentismo, entendida esta como la costumbre o práctica habitual de no acudir al lugar de trabajo, es nula.

No hay puestos de trabajo tipificados como de riesgo elevado de enfermedad.

No hay asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos.

En materia de capacitación de los empleados, indicar que no hay un programa formal de capacitación establecido; se produce, ocasionalmente, la asistencia a formación a petición del interesado, ni tampoco existen programas de gestión de habilidades y formación continua que ayuden a fomentar la empleabilidad de los trabajadores. Tampoco se realizan evaluaciones regulares del desempeño y desarrollo profesional de los trabajadores.

La relación entre el salario base de los hombres respecto a las mujeres es de igual a igual.

Respecto a la evaluación de las prácticas laborales de los proveedores de CORPORACIÓN, no se ha practicado evaluación alguna a nuevos proveedores o preexistentes, relativa ni a sus

prácticas laborales ni al impacto que sus actividades puedan tener en materia de derechos humanos, que no se estiman probables; asimismo, tampoco se ha estimado que sus actuaciones tengan relevancia en términos de repercusión social ni sobre la cadena de suministro. No se han observado impactos negativos significativos, reales o potenciales, en las prácticas laborales en la cadena de suministro. No se han recibido, ni consecuentemente han debido resolverse, reclamaciones sobre impactos sociales derivados de la actividad de CORPORACIÓN.

Como se indica en epígrafes anteriores en el último trimestre del año 2016 CORPORACIÓN realizó un encargo de ejecución a la Sociedad Aragonesa de Gestión Agroambiental, S.A. (Sarga) para la realización de trabajos encaminados a la definición del organigrama organizativo, puestos de trabajo y valoración de los mismos de cada sociedad mercantil autonómica perteneciente al Grupo que han continuado en 2017 con la finalidad regularizar, estandarizar y clasificar la plantilla y personal directivo de las sociedades en el marco de la *Ley 1/2017, de 8 de febrero, de medidas de racionalización del régimen retributivo y de clasificación profesional del personal directivo y del resto del personal al servicio de los entes del sector público institucional de la Comunidad Autónoma de Aragón*.

#### 5.4.3 Desempeño social

El impacto directo de las actividades de CORPORACIÓN sobre el tejido social local o regional es, por la tipología de sus actuaciones, escaso; lo cual no contradice en absoluto la misión de CORPORACIÓN ni el hecho de que todas sus actuaciones deban ir encaminadas a conseguir una contribución clara y determinante del sector público empresarial al desarrollo económico de la Comunidad Autónoma. Este impacto directo se realiza a través de su cartera de participadas.

Del mismo modo, el impacto social de la actividad indirecta de CORPORACIÓN a través de sus Participadas se concentra en su ámbito de actuación que es de carácter regional, pues este está circunscrito a la Comunidad Autónoma de Aragón.

CORPORACIÓN no ha recibido demanda alguna en materia de competencia desleal, prácticas monopolísticas o contra la libre competencia en el ejercicio 2017 y -en este sentido- tampoco ha sido objeto de sanciones o multas por incumplimiento de la legislación y normativa vigentes.

El tenor de los servicios prestado por CORPORACIÓN tiene escasa o nula relevancia en materia de seguridad y salud, de manera que no se estima necesario realizar un análisis sobre impactos en este sentido. Asimismo no se han producido incidentes derivados de incumplimientos tanto de la normativa como de códigos voluntarios relativos al impacto de la prestación de los servicios de CORPORACIÓN sobre la seguridad y salud durante su ciclo de vida puesto que tales eventuales incumplimientos no se han producido. Los servicios prestados por CORPORACIÓN no requieren etiquetado.

No se han llevado a cabo encuestas para medir la satisfacción de los clientes, si bien se conoce su grado de satisfacción de manera informal por la relación cercana establecida con ellos. Se identifican mejoras y se implantan en los procesos de la empresa. No se comercializan productos o servicios que puedan estar prohibidos o ser objeto de litigio. No se han producido

reclamaciones de clientes en relación con la violación de su privacidad y fuga de datos de clientes y no se ha sido objeto de imposición de sanciones por ningún tipo de incumplimiento.

#### 5.4.4 Derechos humanos

Ninguno de los contratos o acuerdos de inversión suscritos en 2017 contiene cláusulas relativas a derechos humanos o han requerido análisis en materia de derechos humanos.

No se realizó formación a los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos, dado que no son relevantes en la actividad que se realiza.

No se han producido o reportado casos de discriminación, consecuentemente no se ha requerido la aplicación de medidas correctivas.

No se han identificado centros y proveedores significativos en los que la libertad de asociación y el derecho de acogerse a convenios colectivos se haya podido infringir ni tampoco casos de explotación infantil ni episodios de trabajos forzados.

A pesar del compromiso de la organización con el respeto a los derechos humanos, la actividad de CORPORACIÓN carece de relevancia sobre los mismos, por lo que no ha sido necesaria la formación o la fijación de protocolos específicos en esta materia. Por este mismo motivo no es presumible que la actividad ordinaria de CORPORACIÓN pueda tener ningún impacto directo sobre los derechos de pueblos indígenas y por tanto no se estiman necesarias evaluaciones en este sentido, ni tampoco el establecimiento de mecanismos formales de reclamación y resolución de conflictos en esta materia.

#### 5.4.5 Medioambiente

Por lo que se refiere a los materiales, CORPORACIÓN no es una sociedad consumidora de gran volumen de ellos. Se trata de cantidades poco significativas, de los cuáles, cuando es posible, se opta por aquellos que proceden de materiales reciclados como el papel, del que el grueso consumido procede de este origen.

No se derivan consecuencias económicas u otros riesgos u oportunidades para las actividades de la organización del cambio climático.

El consumo energético interno asciende a 3.903,19 euros anuales en 2017 -lo que supone un ligero descenso sobre el consumo energético reportado en 2016-, con una intensidad energética contratada sostenida de 17,321 kW. No dispone de datos respecto al consumo energético externo. Conforme a los datos registrados en la contabilidad de CORPORACIÓN se ha producido descenso en el consumo entre 2016 y 2017 de un 2.06%, frente al incremento experimentado en el ejercicio precedente:

Gasto electricidad (2017 vs. 2016)		Disminución consumo ejercicio anterior 2016	Gasto electricidad (2016 vs. 2015)		Incremento consumo ejercicio anterior 2015
2017	2016		2016	2015	
3.903,19 €	3.985,22 €	-82,03 €	3.985,22 €	3.859,05 €	126,17 €
97,94%	100,00%	-2,06%	103,27%	100%	3,27%

El consumo energético de los productos y servicios consumidos y prestados por CORPORACIÓN es bajo y permanece estable, sin que se hayan producido reducciones significativas en sus requisitos.

Como continuación de la auditoría energética del Grupo CORPORACIÓN que se desarrolló durante la segunda mitad del ejercicio 2016, en 2017 las sociedades del Grupo CORPORACIÓN se adhirieron a la Iniciativa Europea *Pyme Energy CheckUp* que posibilitaba la realización de diagnósticos energéticos individualizados por establecimiento de negocio. El diagnóstico en la sociedad de cabecera arrojó un consumo energético ligeramente superior a la media de las oficinas analizadas a nivel europeo en el marco de la iniciativa.

Respecto al consumo de agua, CORPORACIÓN carece de suministro de agua en sus instalaciones. El suministro de agua, que se realiza desde el sistema colectivo de la ciudad de Zaragoza, es común para el colectivo de empresas instaladas en el Parque Empresarial Dinamiza que es repercutido desde la propiedad de las instalaciones Expo Zaragoza Empresarial, S.A. Asimismo carece de instalaciones de vertido de aguas, de manera que está excluido el tratamiento de residuos, el riesgo de derrames y la generación de residuos peligrosos conforme al convenio de Basilea.

En materia de biodiversidad, indicar que CORPORACIÓN carece de instalaciones operativas propias, arrendadas, gestionadas que sean adyacentes, contengan o estén ubicadas en áreas protegidas y áreas no protegidas de gran valor para la biodiversidad, de manera que no se derivan impactos en esta materia de las actividades, productos o servicios prestados.

No se realizan emisiones directas de gases de efecto invernadero y tampoco indirectas al no ser CORPORACIÓN un generador de energía. La repercusión de CORPORACIÓN en la emisión de gases de efecto invernadero es ínfima así como el posible efecto en su intensidad y en la reducción de los mismos. La incidencia directa en la emisión de sustancias que agotan el ozono es también despreciable, así como en óxidos como el NOx y el SOx y otras emisiones atmosféricas significativas.

Los productos y servicios prestados desde CORPORACIÓN tienen un impacto ambiental despreciable en términos de impacto y no requieren embalajes. CORPORACIÓN recicla el grueso de los materiales de desecho que genera, principalmente papel y cartuchos de tinta.

Ni en 2017 ni en ejercicios precedentes se han producido multas o sanciones de cualquier índole por incumplimiento de la legislación y la normativa ambiental. Tampoco se han producido reclamaciones ambientales de ningún tipo.

Por su actividad, no se derivan impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización. No se han realizado inversiones de carácter medioambiental. Tampoco se ha realizado una evaluación de proveedores en función de criterios ambientales ni se producen impactos ambientales negativos significativos, reales y potenciales, en la cadena de suministro. En consecuencia, no se han presentado reclamaciones ambientales.

En resumen, los administradores confirman, en las cuentas anuales aprobadas correspondientes al ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2017, que **la Sociedad no tiene responsabilidades, gastos, activos, ni provisiones y contingencias de naturaleza medioambiental que pudieran ser significativos en relación con el patrimonio**, la situación financiera y los resultados del mismo.

## 5.5 DESCRIPCIÓN DE LA CADENA DE SUMINISTRO DE CORPORACIÓN

Se entiende que la cadena de suministro de CORPORACIÓN está formada por todas aquellas secuencias de procesos y flujos involucrados de manera directa o indirecta en la acción de satisfacer las necesidades del cliente o, la secuencia de eventos que cubren el ciclo de vida entero de un producto o servicio desde que es concebido hasta que es consumido. En el caso de CORPORACIÓN se valorarán todos aquellos servicios intangibles que llegan a nuestro cliente.

- Es dinámica e implica un flujo constante de información entre las diferentes etapas.
- El cliente es parte primordial de la cadena de suministro. El propósito fundamental es satisfacer las necesidades del cliente.
- El diseño apropiado de la cadena de suministro depende de las necesidades del cliente como de las funciones que desempeñan las etapas que abarca.

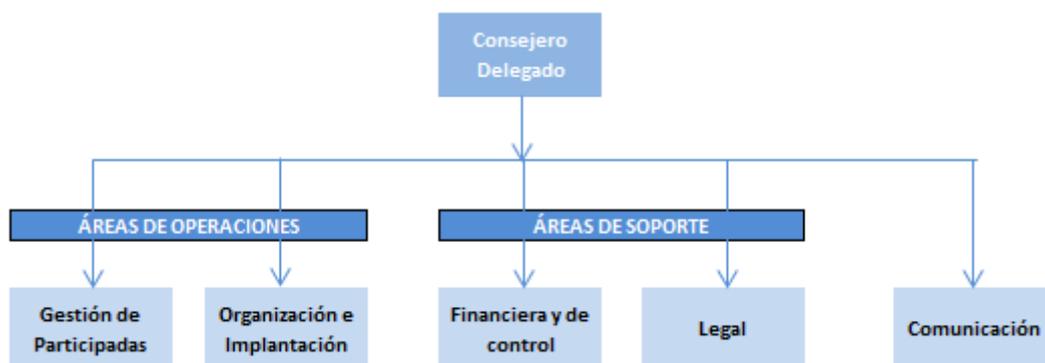
En el seno de CORPORACIÓN se identifican varias secuencias de estos procesos en función de la demanda del cliente. Los procesos se dividen en dos categorías dependiendo de si son ejecutados en respuesta de un pedido del cliente o en anticipación a éste:

- Los procesos de empuje se llevan a cabo de manera anticipada a la demanda del cliente. En el momento de ejecución de un proceso de empuje la demanda no se conoce y se debe pronosticar. Los procesos de empuje se pueden llamar procesos especulativos pues responden a la demanda especulada o pronosticada en lugar de la demanda real.
- Los procesos de tirón se llevan a cabo cuando es visible la demanda real del cliente. Los procesos de tirón se pueden llamar procesos reactivos pues responden a la demanda real en lugar de la demanda especulada o pronosticada.

## 5.6 ORGANIGRAMA Y DESCRIPCIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

CORPORACIÓN tiene definida una relación de puestos de trabajo y un manual para gestión de sus recursos humanos, que fue aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad el 24 de febrero de 2016. La relación actualizada de puestos de trabajo de la sociedad puede consultarse en la pestaña relativa al contenido de Transparencia ubicada en su página web <http://www.aragoncorporacion.es/transparencia/informacion-institucional-organizativa-y-de-planificacion/relaciones-actualizadas-de-puestos-de-trabajo/>

El organigrama simplificado de la sociedad por áreas de trabajo se describe a continuación:



Detalle sobre el organigrama actualizado de la sociedad puede consultarse en la información relativa a la estructura organizativa de la sociedad en <http://www.aragoncorporacion.es/transparencia/informacion-institucional-organizativa-y-de-planificacion/organigrama-de-corporacion/>

A continuación se muestran las concretas responsabilidades de las distintas áreas de trabajo, en el marco de una cultura organizacional colaborativa, donde prima la transversalidad en el trabajo en equipo y con orientación a la gestión en el *holding* de empresas públicas además de en la CORPORACIÓN.

Durante el ejercicio 2017, el cargo de **consejero delegado** ha sido ejercido por dos personas. Félix Asín Sañudo –quien venía desempeñando estas funciones desde el 21 de septiembre de 2015-, quien fue cesado por sendos acuerdos del Gobierno de Aragón y del Consejo de Administración de 28 de noviembre de 2017; y por Marcos Puyalto Lucindo, quien fue designado por el Consejo de Gobierno de Aragón de fecha 19 de diciembre de 2017 y posteriormente nombrado en el Consejo de Administración de la sociedad de 27 de diciembre de 2017. Es la máxima autoridad de la gestión y dirección administrativa de la CORPORACIÓN, en dependencia jerárquica directa de la presidencia del Consejo de Administración.

Entre sus funciones y responsabilidades directas destacan, entre otras: liderar la gestión del cambio en la CORPORACIÓN y en el holding empresarial público de Aragón, sus proyectos estratégicos y las operaciones corporativas, siguiendo un modelo orientado al desarrollo empresarial, la gestión eficiente y eficaz de los recursos y la responsabilidad social.

Bajo el control de consejero delegado se ubican las siguientes áreas, cuyas funciones principales son, entre otras, el diseño de estrategias, planes de acción, metodologías, procedimientos y procesos comunes que contribuyan a mejorar la gestión en las empresas públicas, haciéndolas más eficientes.

- **Financiera y de Control**, desde dónde se aborda la gestión financiera y presupuestaria de la CORPORACIÓN; la elaboración de Directrices y Procedimientos para la Coordinación de la Gestión Financiera y fiscal de las empresas participadas y control de éstas, orientados a la homogenización de las políticas fiscales, financieras y contables, y su transparencia para facilitar el seguimiento y control de las mismas.
- **Gestión de Participadas**, encargada de la revisión y adecuación de la estructura societarias para su permanente adecuación a las políticas de actuación impulsadas por el Gobierno de Aragón, gestión activa en las empresas públicas de la Responsabilidad Social y el Buen Gobierno; elaboración del mapa de riesgos del holding (de negocio, financieros, medioambientales, jurídicos, etcétera); participación en el análisis de viabilidad, y en la creación y puesta en marcha de nuevas empresas, así como de la continuidad de empresas en el *holding*.
- **Área Legal**, que se encuentra externalizada mediante un convenio de colaboración con la Dirección General de los Servicios Jurídicos del Gobierno de Aragón, con la responsabilidad de prestar asesoría jurídica a la CORPORACIÓN y a las empresas del *holding* en cuyo capital ostenta la CORPORACIÓN una participación mayoritaria, ejerciendo la coordinación legal de las mismas y así como la elaboración de directrices y procedimientos para la coordinación de la gestión jurídica de las empresas participadas y control de ésta. Bajo su competencia queda la implementación del Plan de Riesgos Penales en la CORPORACIÓN y

en el *holding* empresarial, asegurando el seguimiento y control de éste, así como el ejercer la función de Secretaría de aquellos Consejos de Administración para los que sea requerida.

- **Comunicación**, responsable de definir y gestionar la política de comunicación, interna y externa, sus herramientas y actividades publicitarias y otras de difusión en CORPORACIÓN y su grupo de empresas públicas pertenecientes al Gobierno de Aragón, enfocada a potenciar el posicionamiento adecuado del *holding* ante el mundo empresarial y la opinión pública; en especial en lo que se refiere a actividades empresariales, objetivos, gestión, transparencia, comunicación, y responsabilidad social.
- **Organización e Implantación**, cuyo puesto de responsable ha permanecido vacante a lo largo de 2017 y desde el cual, en dependencia directa del consejero delegado de CORPORACIÓN, se asumen las funciones para la optimización de los recursos organizativos de la CORPORACIÓN y de las empresas del holding de manera que contribuyan a mejorar la gestión en las SMAs, haciéndolas más eficientes. También al análisis y definición de las estructuras de las organizaciones de las empresas participadas, la evaluación y diseño de sus estructuras, elaboración de la relación de puestos de trabajo que las conforman, así como la atribución de sus funciones y responsabilidades; y al diseño y gestión del cambio en el proceso de reestructuración de la organización interna de la CORPORACIÓN y de las empresas públicas del *holding*.

Los responsables de área son cargos ejecutivos con responsabilidad en la gestión y control de las cuestiones económicas, ambientales y sociales de CORPORACIÓN, que rinden cuentas al consejero delegado. Es este último quién, en dependencia jerárquica directa de la Presidencia de la Sociedad, rinde cuentas directamente al órgano superior de gobierno, su Consejo de Administración.

## 5.7 LA CARTERA DE PARTICIPADAS: ESTRUCTURA OPERATIVA DE LA ORGANIZACIÓN

Se incluyen en este apartado las principales divisiones, entidades operativas, filiales y negocios conjuntos.

CORPORACIÓN es la sociedad de cabecera de un grupo de sociedades con una cartera compuesta por 43 participadas (a 31 de diciembre de 2017). En el ejercicio objeto de este reporte el Grupo estaba formado por 20 sociedades mercantiles autonómicas, incluida la propia CORPORACIÓN, otras seis empresas públicas que no estaban bajo el control de la Comunidad Autónoma y 18 empresas de carácter privado.

### **Cartera de participadas del Grupo CORPORACIÓN a 31.12.2017**

*Aparecen sombreadas las participaciones indirectas.*

CORPORACIÓN EMPRESARIAL PÚBLICA DE ARAGÓN	100,00%
<b>19 EMPRESAS PÚBLICAS DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA</b>	<b>%</b>
ARAGÓN EXTERIOR, S.A.U.	100,00%
ARAGÓN PLATAFORMA LOGÍSTICA, S.L.U.	100,00%
ARAGONESA DE GESTIÓN DE RESIDUOS, S.A.	80,00%
CENTRO EUROPEO DE EMPRESAS E INNOVACIÓN DE ARAGÓN, S.A.	66,75%
CIUDAD DEL MOTOR DE ARAGÓN, S.A.	60,00%
EXPO ZARAGOZA EMPRESARIAL, S.A.	97,91%
INMUEBLES GTF, S.L.U.	100,00%

PARQUE TECNOLÓGICO DEL MOTOR DE ARAGÓN, S.A.	80,56%
PARQUE TECNOLÓGICO WALQA, S.A.	75,08%
PLHUS PLATAFORMA LOGÍSTICA, S.L.U.	100,00%
PLATAFORMA LOGÍSTICA DE ZARAGOZA PLAZA, S.A.	100,00%
PLATEA GESTIÓN, S.A.	94,00%
PLAZA DESARROLLOS LOGÍSTICOS, S.L.	100,00%
PROMOCIÓN DE ACTIVIDADES AEROPORTUARIAS, S.L.U.	100,00%
SOCIEDAD ARAGONESA DE GESTIÓN AGROAMBIENTAL, S.L.U.	100,00%
SOCIEDAD DE PROMOCIÓN Y GESTIÓN DEL TURISMO ARAGONÉS, S.L.U.	100,00%
SOCIEDAD PARA EL DESARROLLO DE CALAMOCHA, S.A.	80,00%
SOCIEDAD PARA EL DESARROLLO INDUSTRIAL DE ARAGÓN, S.A.	78,73%
SUELO Y VIVIENDA DE ARAGÓN, S.L.U.	100,00%
<b>6 EMPRESAS PÚBLICAS NO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA</b>	%
BARONÍA DE ESCRICHE, S.L.	50,00%
EMPRESA DE TRANSFORMACIÓN AGRARIA, S.A.	0,0034%
LA SENDA DEL VALADIN, S.A. En liquidación	19,67%
SOCIEDAD PARA LA PROMOCIÓN EMPRESARIAL Y DESARROLLO DE TERUEL, S.A.	33,33%
TERMINAL MARÍTIMA DE ZARAGOZA, S.L.	21,07%
ZARAGOZA ALTA VELOCIDAD 2002, S.A.	25,00%
<b>18 PRIVADAS</b>	%
ARAMÓN MONTAÑAS DE ARAGÓN, S.A.	50,00%
AVALIA ARAGÓN, S.G.R.	41,90%
ARASER SERVICIOS MONTAÑAS DE ARAGÓN, S.L.	50,00%
CASTANESA NIEVE, S.L.	50,00%
ESTACIÓN CENTRAL DE AUTOBUSES DE ZARAGOZA, S.A.	15,00%
EXPLOTACIONES EÓLICAS SASO PLANO, S.A.	10,00%
FOMENTO Y DESARROLLO DEL VALLE DE BENASQUE, S.A.	48,50%
FORMIGAL, S.A.U.	50,00%
FRUTAS Y CONSERVAS DEL PIRINEO ARAGONÉS, S.A.	33,33%
IDERMA GENERACIÓN, S.L. En liquidación	6,74%
NIEVE DE TERUEL, S.A.	37,39%
PROYECTOS Y REALIZACIONES ARAGONESAS DE MONTAÑA, ESCALADA Y SENDERISMO, S.A.	13,83%
SEM GRUPO ITEVELESA-ARAGÓN, S.A. En liquidación.	30,00%
SISTEMAS ENERGÉTICOS MAS GARULLO S.A.	4,00%
SOCIEDAD GESTORA DEL CONJUNTO PALEONTOLÓGICO DE TERUEL, S.A.	39,44%
TECNOLOGÍAS ENERGÉTICAS INTEGRADAS, S.A.	2,50%
VIAJES ARAGÓN SKI, S.L.U.	50,00%
ZUMOS CATALANO ARAGONESES, S.A.	10,00%

Esta cartera de Participadas conforman un grupo complejo:

- Por un lado, resulta muy diverso el nivel de participación que la Comunidad Autónoma tiene en las distintas sociedades participadas y, consecuentemente, el grado de control que ejerce la CORPORACIÓN sobre ellas.
- Por otro, desde una perspectiva estratégica, también son diversos los objetivos perseguidos por el Gobierno al implementar las inversiones empresariales.
- Por último, las participaciones también configuran un Grupo muy heterogéneo si se tiene en cuenta, exclusivamente, el sector de actividad en el que operan las empresas.

Así, el Grupo desarrolla sus actividades en sectores tan diversos como el logístico, el industrial, el tecnológico y de innovación, el de la vivienda, el de los servicios a empresas, el de los servicios medioambientales y rurales, el del ocio y el del turismo, entre otros. La caracterización de su cartera, de estructura dinámica, obedece a objetivos estratégicos de vertebración del territorio, de ejecución de políticas de interés general, de diversificación y

desarrollo de sectores estratégicos de la economía y de promoción económica e impulso de la iniciativa empresarial.

Su ámbito de actuación está circunscrito a la Comunidad Autónoma de Aragón y este es en el que sus acciones de sostenibilidad deberían tener un impacto principal.

Respecto al desglose geográfico, por sectores y tipos de clientes y destinatarios, las actividades de CORPORACIÓN, no sólo las de inversión, sino también las orientadas a proporcionar criterios comunes de actuación para la coordinación, control y eficiencia -canalizadas a través de sus participadas-, pueden tener impacto en toda la Comunidad Autónoma de Aragón.

Los objetivos estratégicos generales a los que obedecen las actuaciones de CORPORACIÓN y de su Grupo de Participadas, de acuerdo a los criterios establecidos por el Gobierno de Aragón son de vertebración del territorio, de ejecución de políticas de interés general, de diversificación y desarrollo de sectores estratégicos de la economía y de promoción económica e impulso de la iniciativa empresarial.

Respecto a los objetivos estratégicos de carácter más específico, como ya se ha mencionado, en el ejercicio 2016 se elaboró un Plan Estratégico de CORPORACIÓN para el horizonte 2016-2020 sobre la base del análisis del impacto y grado de consecución de los planes estratégicos aprobados en ejercicios anteriores con la finalidad de hacer una profunda revisión de los objetivos estratégicos de CORPORACIÓN y una adecuación de sus fines y estrategia a la generación de valor económico y social para la Comunidad Autónoma. Este plan Estratégico incluye una revisión de la "Misión" y "Visión" de CORPORACIÓN que contempla los objetivos estratégicos y líneas de actuación para la consecución de las mismas (*ver pág. 41, 6.1.4 Aprobación y actualización del propósito, valores y estrategias de CORPORACIÓN, pág. 24, 5.2.2 Misión, visión y valores*)

En el marco de este plan estratégico se insta a las sociedades mercantiles autonómicas pertenecientes al Grupo a reflexionar y elaborar sus propios planes estratégicos para un horizonte temporal medio.

## 5.8 LOCALIZACIÓN E INSTALACIONES

CORPORACIÓN y un determinado grupo de sus participadas se localizan en el Zentro Expo, propiedad y gestionado por una de sus participadas, Expo Zaragoza Empresarial, S.A.

Sus oficinas están ubicadas en:

Avenida de Ranillas, nº3A, planta 3ª, oficina G.

50.018 - Zaragoza

Tel.: +34 976 797 909

Fax: +34 976 218 974

[info@aragoncorporacion.es](mailto:info@aragoncorporacion.es)

[www.aragoncorporacion.es](http://www.aragoncorporacion.es)

## 6. BUEN GOBIERNO CORPORATIVO

### 6.1 FUNCIONAMIENTO DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO

Los órganos de gobierno de CORPORACIÓN son, como se ha avanzado en el epígrafe anterior, su Consejo de Administración y su Comisión de Auditoría y Control.

### 6.1.1 Presidencia no ejecutiva

---

La figura del Presidente del Consejo de Administración está separada de la de la persona que ejerce las máximas funciones ejecutivas dentro de la Sociedad, que es el consejero delegado. Así, el máximo responsable del órgano de administración, carece de función ejecutiva alguna.

### 6.1.2 Procesos para el nombramiento de los representantes

---

Respecto a los procesos de nombramiento y selección del órgano superior de gobierno y sus comités así como los criterios en los que se basa el nombramiento y la selección de los miembros del primero, indicar que CORPORACIÓN es una sociedad limitada unipersonal íntegramente participada por la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y, en este sentido, corresponde al Consejo de Gobierno de Aragón adoptar las decisiones que -de acuerdo con la legislación mercantil- precisen de la aprobación del socio único actuando como Junta General, como es la selección y nombramiento de los miembros tanto del Consejo de Administración de CORPORACIÓN, como de la Comisión de Auditoría y Control, conforme a lo establecido en la Ley del Patrimonio de Aragón (art. 142).

Respecto a la Comisión de Auditoría y Control, depende del Consejo de Administración de CORPORACIÓN, que es quién nombra a sus miembros a propuesta del Gobierno de Aragón.

### 6.1.3 Gestión de conflictos de interés

---

No se conocen casos de conflicto de intereses.

### 6.1.4 Aprobación y actualización del propósito, valores y estrategias de CORPORACIÓN

---

Es competencia del Gobierno de Aragón, conforme al art. 134.2.a) y b) de la Ley del Patrimonio de Aragón, determinar las directrices y estrategias de gestión de las sociedades mercantiles autonómicas, en coherencia con la política económica y la estabilidad presupuestaria, así como aprobar planes de reestructuración del sector público empresarial y ordenar la ejecución de los mismos.

En 2016 se realizó una revisión de los objetivos estratégicos de CORPORACIÓN, así como la adecuación de sus fines y estrategia a la generación de valor económico y social para la Comunidad Autónoma de Aragón, sobre la base del impacto y grado de consecución de los planes estratégicos aprobados en ejercicios anteriores. Este plan Estratégico cuyo horizonte temporal abarca el periodo 2016-2020, incluye una revisión de la “Misión” y “Visión” de CORPORACIÓN y fija los objetivos estratégicos y líneas de actuación en el periodo, para la consecución de las mismas (*ver pág. 24, 5.2.2 Misión, visión y valores*)

### 6.1.5 Identificación y gestión de impactos, riesgos y oportunidades de carácter económico, social y ambiental

---

Respecto a la función del Consejo de Administración de la Sociedad en la identificación y gestión de los impactos, los riesgos y las oportunidades de carácter económico, ambiental y social, indicar que este lleva a cabo una política activa en materia de auditoría y control financiero a través de la Comisión de Auditoría y Control y también en materia de prevención de riesgos penales.

CORPORACIÓN mantiene contacto periódico con sus principales grupos de interés para la identificación y gestión de los impactos, así como los riesgos y las oportunidades de carácter

económico, ambiental y social, derivados de la actividad de CORPORACIÓN (ver pág. 11, 4.2.1 *Determinación de los grupos de interés*)

#### 6.1.6 Análisis de la eficiencia de los procesos de gestión del riesgo en lo referente a los asuntos económicos, ambientales y sociales

---

Esta función la realiza, con carácter permanente, el consejero delegado de CORPORACIÓN en conexión con los responsables departamentales. Asimismo, es el consejero delegado quién revisa la memoria de sostenibilidad de la organización y se asegura de que todos los aspectos materiales queden reflejados. También se encarga de trasladar las cuestiones más relevantes al Consejo de Administración que es quién aprueba la memoria de sostenibilidad de CORPORACIÓN.

#### 6.1.7 Retribuciones e incentivos

---

Respecto a las políticas de remuneración para el órgano superior de gobierno y la alta dirección y, más en concreto, a la relación entre los criterios relativos al desempeño que afectan a la política retributiva y los objetivos económicos, ambientales y sociales del órgano superior de gobierno y la alta dirección, cabe indicar que el Consejo de Administración de CORPORACIÓN tiene establecidas, por el Consejo de Gobierno de Aragón de 11 de mayo de 2015, unas dietas – de carácter indemnizatorio y no vinculadas a la consecución de objetivos- de asistencia al Consejo de Administración por importe de 230 euros brutos por sesión. En cumplimiento de lo establecido en el artículo 217.3 del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital, el importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los administradores de Corporación Empresarial Pública de Aragón, en su condición de tales, será de 33.120 euros. Sin embargo, todos los consejeros de este órgano, tanto los designados por el Gobierno de Aragón como los designados por las Cortes, renunciaron a la percepción de dietas por su asistencia a los Consejos de Administración de CORPORACIÓN en el Consejo celebrado el 9 de febrero de 2016,.

Respecto al régimen retributivo y clasificación profesional del personal tanto de CORPORACIÓN como de sus sociedades mercantiles autonómicas participadas, la *Ley 1/2017, de 8 de febrero, de medidas de racionalización del régimen retributivo y de clasificación profesional del personal directivo y del resto del personal al servicio de los entes del sector público institucional de la Comunidad Autónoma de Aragón*, establece que:

- a. Las retribuciones del personal directivo se fijarán por el Gobierno de Aragón a propuesta de los órganos superiores de gobierno o administración correspondientes a cada entidad, dando cuanta de ellos a las Cortes de Aragón.

A estos efectos, se entienden como personal directivo al consejero delegado del Consejo de Administración de CORPORACIÓN y a los directores gerentes o equivalentes, de las sociedades mercantiles autonómicas, quienes están vinculados profesionalmente con un contrato de alta dirección, que se rige por la normativa reguladora de la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección y cuyas condiciones de trabajo no tienen la consideración de materia objeto de negociación colectiva.

El límite total de la cuantía total de las retribuciones que, por cualquier concepto, deben percibir los máximos responsables, con exclusión de la antigüedad o concepto análogo, no puede exceder la retribución íntegra anual establecida para los directores

generales del Gobierno de Aragón en las respectivas leyes anuales de presupuestos de la Comunidad Autónoma. Por lo que se refiere al personal directivos, sus retribuciones máximas no podrán exceder las retribuciones previstas para un puesto de la administración de la Comunidad Autónoma de Aragón de grupo A, subgrupo A1, nivel 30 y complemento específico de especial dedicación.

- b. Para el resto del personal al servicio de las sociedades mercantiles autonómicas se establece que sus retribuciones no podrán superar las cuantías máximas establecidas en las leyes anuales de presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el intervalo de niveles de cada grupo profesional correspondiente al personal funcionario al servicio de la Comunidad Autónoma.

La Ley 4/2012, de 26 de abril, de medidas urgentes de racionalización del sector público empresarial revisa en el capítulo V el Régimen de Recursos Humanos; en concreto en el artículo 16, se establece regulación del personal que ocupe puestos de carácter directivo, a quienes, sin perjuicio de lo dispuesto por la Ley de la Administración de la Comunidad Autónoma y por la Ley del Patrimonio de Aragón,- incluyendo los supuestos de relaciones laborales especiales de alta dirección-, les será de aplicación el siguiente régimen jurídico:

- a) El régimen establecido en la normativa autonómica sobre declaración de bienes, derechos patrimoniales y actividades de altos cargos.
- b) El régimen de incompatibilidades establecido en la normativa autonómica para los altos cargos.
- c) Estará sujeto a evaluación con arreglo a los criterios de eficacia y eficiencia, responsabilidad por su gestión, medidas de austeridad y reducción de costes y control del gasto público.
- d) Este personal no percibirá a su cese indemnización alguna, salvo las que estén establecidas por disposición legal de derecho necesario, no pudiendo pactarse ni suscribirse cláusulas contractuales que tengan por objeto reconocer indemnizaciones o compensaciones económicas, cualesquiera que fueran su naturaleza o cuantía, por razón de extinción de la relación jurídica que les une con la empresa.

El art. 17 de la Ley 4/2012, se refiere a la Productividad y establece que:

1. El Departamento competente en materia de Patrimonio, a propuesta del Departamento de tutela correspondiente, podrá establecer objetivos generales y directrices de la evaluación del sistema de objetivos en relación con las retribuciones variables del personal de las sociedades a los que resulte de aplicación esta Ley.
2. Con carácter general, los abonos en concepto de retribuciones variables ligadas al cumplimiento de objetivos no se realizarán en tanto la sociedad no cumpla la obligación de elaborar un plan económico-financiero o un plan de pago a proveedores, o cuando se produzca una desviación significativa e injustificada de los objetivos definidos en dichos planes.

Los objetivos afectos a retribuciones variables por objetivos (RVO), si la hubiere, y su grado de consecución, en cuanto al primer nivel directivo se fijan por el Consejo de Administración. Los criterios y objetivos que sujetan la RVO, para el resto del personal, se establecen y evalúan por parte del máximo responsable.

### 6.1.8 Procesos mediante los cuales se determina la remuneración

Como se señalaba anteriormente, el Consejo del Gobierno de Aragón fija la retribución del máximo directivo de CORPORACIÓN, el consejero delegado.

El Consejo de Gobierno de Aragón, reunido en su sesión de 14 de marzo de 2017 fijó las retribuciones de los máximos responsables de las sociedades mercantiles autonómicas adscritas al Grupo CORPORACIÓN, que se actualizará anualmente conforme a los criterios establecidos en la Ley de presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para los altos cargos. Excepcionalmente, conforme a la Disposición Adicional Primera de la citada norma, reconoció – si procedía- un complemento personal transitorio, absorbible de conformidad con lo dispuesto en la correspondiente ley anual de presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón. Esta información se encuentra actualizada en el Portal de Transparencia del Gobierno de Aragón: <https://transparencia.aragon.es/content/SectorPublicoEmpresarial>

Desde 2017 los máximos responsables y directivos de las sociedades mercantiles autonómicas no tienen retribución variable por objetivos asignada.

Respecto a las retribuciones del resto de categorías profesionales, a finales de 2015 CORPORACIÓN realizó -con el apoyo de una consultora externa independiente-, un análisis y valoración de puestos de trabajo que dio como fruto una relación de puestos de trabajo (RPT), con una definición de contenidos y alcance de cada uno de ellos y un manual para gestión de sus recursos humanos -hasta la fecha inexistente- que fue aprobado por el consejo de Administración de la Sociedad el 24 de febrero de 2016, que es el actualmente vigente e implantado en CORPORACIÓN. Recordar que ya en 2015 CORPORACION se planteó como objetivo la realización de un trabajo de similares características, extensivo al todo el grupo empresarial, que permitiese **la definición, homogeneización y estandarización de las RPTs dentro del Grupo, así como una armonización a medio y largo plazo de las retribuciones en el entorno del grupo empresarial**. Con esta finalidad, en el último trimestre de 2016, CORPORACIÓN realizó un encargo de ejecución a la Sociedad Aragonesa de Gestión Agroambiental, S.A. (Sarga) para la realización de los trabajos encaminados a la definición del organigrama organizativo, relación de puestos de trabajo y valoración de los mismos de cada sociedad mercantil autonómica perteneciente al Grupo. El objetivo es analizar en torno a 1.500 puestos de trabajo, de 14 sociedades pertenecientes al Grupo empresarial CORPORACIÓN, y deberá estar finalizado dentro del ejercicio 2017. Este deberá permitir conocer las prácticas retributivas en todas ellas y tender en el medio plazo a la armonización de las mismas. Avanzado el ejercicio 2017 se amplió este encargo para incluir entre los trabajos la clasificación profesional del personal de las sociedades mercantiles autonómicas integrantes del Grupo CORPORACIÓN, en tanto que integrantes del sector público institucional de la Comunidad Autónoma de Aragón conforme a lo dispuesto en *la Ley 1/2017, de 8 de febrero, de medidas de racionalización del régimen retributivo y de clasificación profesional del personal directivo y del resto del personal al servicio de los entes del sector público institucional de la Comunidad Autónoma de Aragón*. Se prevé la culminación de estos trabajos en el ejercicio 2018.

Desde 2016 las sociedades mercantiles autonómicas pertenecientes al Grupo CORPORACIÓN elaboran memorias de responsabilidad social empresarial y están implantando sistemas para la medición del impacto social y medioambiental de sus actividades, contando con la participación, en cada caso, de sus grupos de interés. Con esto se pretende medir la contribución del desarrollo de políticas públicas a través del sector público empresarial tanto a

nivel del ámbito de actuación (local o regional) como en el de los Grupos de Interés. Ello permitirá conocer su posicionamiento en materia RSE, la fijación de políticas generales de actuación en materia de impacto social y medioambiental, la fijación de objetivos en estas áreas y el establecimiento de sistemas de evaluación y de reporte que se integrarán en el futuro, en modelos de triple cuenta de resultado económico, social y medioambiental, así como vincular las posibles RVO con parámetros más allá de los financieros.

La relación entre la retribución total anual de la persona mejor pagada de la organización con la retribución total anual media de toda la plantilla, sin contar a la persona mejor retribuida, es de 1,61. Se observa una sensible reducción de este ratio frente a 2016 -ejercicio en el que ascendió a un 2- como consecuencia de los acuerdos adoptados por el Gobierno de Aragón en relación con la retribución del máximo responsable, que conforme a la Ley 1/2017 no puede superar la retribución íntegra anual establecida para los directores generales del Gobierno de Aragón.

Respecto a la relación entre el incremento porcentual de la retribución total anual de la persona mejor pagada de la organización con el incremento porcentual de la retribución total anual media de toda la plantilla:

- La Ley 4/2017, de 10 de mayo, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2017 (art. 19.1) *"en el año 2017, las retribuciones íntegras del personal al servicio del sector público de la Comunidad Autónoma de Aragón, sin perjuicio de lo previsto en la disposición adicional octava, no experimentarán incremento respecto de las vigentes a 31 de diciembre de 2016, en términos de homogeneidad para los dos periodos de comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal, como a la antigüedad del mismo[...]"*
- La disposición adicional octava establece, en materia de adecuación retributiva, que *"las retribuciones del personal del sector público contenidas en la presente Ley se ajustarán a las previsiones que en relación con las mismas establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017"*. En este sentido, la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 establece en su Título 111, Capítulo 1, relativo a los gastos de personal al servicio del sector público (art. 18. Dos) que *"en el año 2017, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 1 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2016, en términos de homogeneidad para los dos periodos de comparación [...]"* .

En aplicación de lo anterior, en 2017 se ha producido una subida lineal de un 1% sobre el total de retribuciones brutas anuales de cada uno de los trabajadores, excepto en el caso del consejero delegado, de tal forma que la relación entre el incremento porcentual de la retribución total anual del máximo directivo con el incremento medio anual del resto de la plantilla es de 0.

$$\text{Ratio}^{2016} = \frac{\text{Incremento salarial máx. directivo}}{\text{Incremento medio anual resto}} = 0$$

El ratio se mantiene respecto los ejercicios 2015 y 2016, si bien la motivación es distinta: en 2016 y 2017 el máximo directivo no ha visto incrementado su salario si bien el resto del personal ha tenido un subida del 1%, en tanto que en 2015 no se produjo subida salarial en ningún caso.

### 6.1.9 El Principio de Precaución en CORPORACIÓN

El principio de precaución es un principio que se refiere a la manera de mantener, en todo momento, **un perfil global de riesgo moderado que permita asegurar que los riesgos que se asumen en el ejercicio de su actividad, no ponen ni van a poner en peligro, su viabilidad y no sólo en términos de salud pública si no en un contexto general.**

Entre sus principios de gestión del riesgo, CORPORACIÓN y su Grupo de Participadas persiguen el mantenimiento en todo momento de un perfil global de riesgo moderado -en el sentido del párrafo anterior- que no cuestione en modo alguno su viabilidad financiera futura.

Este objetivo constituye un elemento clave de su gestión en términos de responsabilidad social, ya que representa en último término, la mejor garantía de la continuidad en el tiempo de su actividad y, por tanto, de la recurrencia de su aportación a la creación de valor y desarrollo social y económico de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Para CORPORACIÓN, un perfil global de riesgo moderado requiere del mantenimiento de una relación equilibrada entre los siguientes elementos:

- El volumen y naturaleza de los riesgos de todo tipo asumidos.
- La capacidad financiera para absorber a través de sus recursos propios el impacto de una eventual materialización extraordinariamente elevada de alguno de los riesgos citados.
- La implantación y permanente revisión de unos procesos para el control y gestión de dichos riesgos, en especial de aquellos más relevantes.

La importancia concedida por el Gobierno de Aragón y por CORPORACIÓN a la gestión de su perfil de riesgo, se evidencia con la puesta en marcha de operaciones (*ver pág. 42 ,6.1.6 Análisis de la eficiencia de los procesos de gestión del riesgo en lo referente a los asuntos económicos, ambientales y sociales*) de:

1. Saneamiento financiero a largo plazo en las sociedades de su grupo empresarial; principalmente en las pertenecientes al sector inmobiliario-logístico -que aglutinaban hasta hace pocas fechas una buena parte de la deuda financiera del Grupo-, mediante una sustitución de su deuda en condiciones de prudencia financiera y el planteamiento de una batería de operaciones para el saneamiento gradual de las sociedades.
2. Reequilibrio patrimonial.

CORPORACIÓN ha trabajado en la integración de sus procesos para la gestión de riesgos -que deberá derivar en el futuro en la redacción y aprobación de un *Manual de Políticas de Gestión del Riesgo* en todos los ámbitos de actuación de la Sociedad (penales, medioambientales, financieros, laborales)-, mediante el establecimiento de un objetivo corporativo de solvencia y transparencia; si bien deberá trabajar en el futuro en:

- Enunciación de una batería de Principios Generales de Gestión del Riesgo.
- Definición de los principales tipos de riesgo que afectan al Grupo.
- Definición de los tipos de responsabilidad en la gestión de los riesgos.
- Delimitación de los ámbitos de responsabilidad en la gestión del riesgo.
- Asignación de responsabilidades sobre dichos ámbitos de gestión.
- Procedimiento de elaboración y publicación de la Información con Relevancia Prudencial (IRP).
- Fases del ciclo de gestión del riesgo.

Con esta finalidad, en 2017 se ha mantenido la actividad de los grupos de trabajo encargados de detectar riesgos y desarrollar políticas de interés común al Grupo CORPORACIÓN en materia de RSE, riesgos penales y cumplimiento normativo, sistemas y seguridad IT y comunicación, entre otros.

## 7. SOBRE ESTE INFORME: PERFIL DE LA MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD

Esta es la tercera Memoria de Responsabilidad Social Empresarial de la Corporación Empresarial Pública de Aragón, S.L.U. y se corresponde con el ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2017, de manera que la información económica, social y ambiental reportada se refiere al año natural 2017, con referencia a los objetivos estratégicos en materia de RSE fijados en el 2015. Se pretende evolucionar hacia un modelo de Informe Anual en el que se muestren los logros y compromisos adquiridos a través de un modelo de reporte de triple cuenta de resultados integrado.

La Memoria se ha basado en la metodología del Conjunto Consolidado de Estándares GRI - GLOBAL REPORTING INICIATIVE en su versión “*de conformidad con la opción Esencial de los Estándares GRI*” y trata aquellos aspectos que reflejan los impactos materiales de la organización en cuanto a temas económicos (GRI 200), ambientales (GRI 300) y sociales (GRI 400) significativos de la organización, o bien aquellos que tienen un peso notable en las evaluaciones y decisiones de los Grupos de Interés. Esta opción contiene los elementos fundamentales de una memoria de sostenibilidad y establece el marco en el que la organización comunica su desempeño y sus impactos económicos, ambientales, sociales y de gobierno.

Respecto a los contenidos de este Informe RSE, CORPORACIÓN se ha sujetado por simplicidad a las indicaciones relativas a los contenidos de los Estándares Universales GRI que contemplan dos tipos de contenidos. En primer lugar, en los contenidos básicos generales (GRI 102) relativos a la organización y al proceso de elaboración de la Memoria y, en segundo, unos contenidos más específicos relativos al enfoque de gestión (GRI 103) que permiten explicar cómo CORPORACIÓN gestiona sus posibles impactos económicos, ambientales o sociales materiales, y resumir así su enfoque sobre los temas relacionados con la sostenibilidad.

### **Inclusividad**

La CORPORACIÓN tiene identificadas sus partes interesadas y tienen, a su vez, desarrollados canales y mecanismos de diálogo y relación con las mismas. Los procesos y herramientas de diálogo con las partes interesadas se detallan en el *bloque 4.2.1* de este informe (*ver pág. 11*)

### **Materialidad**

Para la elaboración de este Informe de Responsabilidad Corporativa se ha utilizado el estudio de identificación de asuntos materiales de Responsabilidad Corporativa, teniendo en cuenta las características y sus partes interesadas, así como el sector en el que opera.

Para este trabajo sobre la identificación de asuntos materiales, se hizo un estudio de identificación de expectativas.

### **Capacidad de respuesta**

El objetivo de la CORPORACIÓN es dar respuesta a los asuntos identificados como materiales que se han identificado a través de un proceso de diálogo permanente con los distintos Grupos

de Interés. El principio de precaución se ha abordado desde el compromiso de transparencia y gobernabilidad de CORPORACIÓN.

### **Cobertura del Informe**

Este Informe incluye información acerca de las actividades de la CORPORACIÓN en las distintas áreas en las que opera.

Esta memoria no ha sido sometida a verificación externa si bien sí lo ha sido toda la parte relativa a la información económica y financiera, por parte de los auditores independientes de la sociedad PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L. y Villalba, Envid y Cía., S.L.P que actúan en coauditoría tanto para las cuentas individuales como para las consolidadas del Grupo<sup>3</sup> empresarial CORPORACIÓN.

### **Difusión del Informe**

La difusión de esta memoria se realiza vía correo electrónico a la base de datos de las partes interesadas. Este mismo Informe se publica también en [www.aragoncorporacion.es](http://www.aragoncorporacion.es) desde donde se puede descargar el documento en formato pdf.

Para solventar cualquier cuestión en relación con los contenidos de esta memoria puede dirigirse a:

CORPORACIÓN Empresarial Pública de Aragón, S.L.U.

Avenida de Ranillas, nº. 3ª, 3ª planta, Oficina G

50.018 – Zaragoza

[participadas@aragoncorporacion.es](mailto:participadas@aragoncorporacion.es)

Tel. 976 797 909

Fax. 976 280 181

-----

---

<sup>3</sup> Las directrices de CORPORACION establecen la obligatoriedad de someter las cuentas anuales de todas sus participadas, anualmente, a auditoría externa independientemente de si es legalmente preceptivo o no, Asimismo, la Ley 4/2012 de 26 de abril, de medidas urgentes de racionalización del sector público empresarial, establece en su art. 10.2 relativo a la Obligación de información y control, que *“La Comunidad Autónoma de Aragón no participará directa o indirectamente en empresas privadas en cuyos estatutos no conste la obligación de auditar sus cuentas.”*

## Anexo 1: Indicadores GRI-4 vs. GRI Standard

ESTRATEGIA Y ANÁLISIS						
ASPECTOS	INDICADORES G4	ESTÁNDAR GRI	INDICADORES PRINCIPALES STANDARD	LOCALIZACIÓN	OMISIONES	NIVEL DE REPORTE
	G4-1	102-14	Declaración del máximo responsable de la toma de decisiones de la organización (director general, presidente o puesto equivalente) sobre la relevancia de la sostenibilidad para la organización y su estrategia.	5, ¡Error! Marcador no definido.		
	G4-2	102-15	Descripción de los principales efectos, riesgos y oportunidades.	26		
PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN						
ASPECTOS	INDICADORES G4	ESTÁNDAR GRI	INDICADORES PRINCIPALES STANDARD	LOCALIZACIÓN	OMISIONES	NIVEL DE REPORTE
	G4-3	102-1	Nombre de la organización.	6		
	G4-4	102-2	Marcas, productos y servicios más importantes de la organización.	6		
	G4-5	102-3	Lugar donde se encuentra la sede de la organización.	48		
	G4-6	102-4	Indique cuántos países opera la organización y nombre aquellos países donde la organización lleva a cabo operaciones significativas o que tienen una relevancia específica para los asuntos de sostenibilidad objeto de la memoria.	33, 31, 28		
	G4-7	102-5	Naturaleza del régimen de propiedad y su forma jurídica.	22, 5		
	G4-8	102-6	Indique a qué mercados se sirve (con desglose geográfico, por sectores y tipos de clientes y destinatarios).	40		
	G4-9	102-7	Dimensiones de la organización informante.	28		
	G4-10	102-8	Número de empleados y otros trabajadores: a. número de empleados por contrato (fijo o temporal) y por sexo. b. número de empleados por contrato laboral (permanente o temporal) y por región. c. número total de empleados por tipo de contrato laboral (a jornada completa o media jornada) y por sexo; d. Si una parte significativa de las actividades de la organización la llevan a cabo trabajadores que no sean empleados. Se debe incluir, si procede, una descripción de la naturaleza y la magnitud del trabajo realizado por los trabajadores que no sean empleados. e. Cualquier variación significativa de las cifras presentadas en los Contenidos 102-8-a, 102-8-b o 102-8-c	30		

			(como las variaciones estacionales de los sectores del turismo o la agricultura) f. Una explicación de cómo se han recopilado los datos, incluidas las suposiciones que se han hecho.			
	G4-11	102-41	Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos.	30		
	G4-12	102-9	Describe la cadena de suministro de la organización. <i>Incluir los principales elementos de la cadena de suministro, las actividades de la organización, principales marcas, productos y servicios.</i>	36		
	G4-13	102-10	Comunique todo cambio significativo que haya tenido lugar durante el período objeto de análisis en el tamaño, la estructura, la propiedad accionarial o la cadena de suministro de la organización.	30		
Participación en iniciativas externas	G4-14	102-11	Indique cómo aborda la organización, si procede, el principio de precaución.	46,48		
	G4-15	102-12	Elabore una lista de las cartas, los principios u otras iniciativas externas de carácter económico, ambiental y social que la organización suscribe o ha adoptado.	24, 22, 25, 25		
	G4-16	102-13	Elabore una lista de las <i>principales</i> asociaciones (por ejemplo, las asociaciones industriales) y las organizaciones de promoción nacional o internacional a las que la organización pertenece y en las cuales ostente un cargo en el órgano de gobierno, participe en proyectos o comités, realice una aportación de fondos notable (además de las cuotas de membresía obligatorias), y considere que ser miembro es una decisión estratégica.	24		
ASPECTOS MATERIALES Y COBERTURA						
ASPECTOS	INDICADORES G4	ESTÁNDAR GRI	INDICADORES PRINCIPALES STANDARD	LOCALIZACIÓN	OMISIONES	NIVEL DE REPORTE
	G4-17	102-45	Elabore una lista de las entidades que figuran en los estados financieros consolidados de la organización y otros documentos equivalentes. Señale si alguna de las entidades que figuran en los estados financieros consolidados de la organización y otros documentos equivalentes no figuran en la memoria.	28		

	G4-18	102-46	Describa el proceso que se ha seguido para determinar el contenido de la memoria y la cobertura de cada <i>tema</i> . Explique cómo ha aplicado la organización los Principios de elaboración de memorias para determinar el Contenido de la memoria.	18, 47		
	G4-19	102-47	Elabore una lista de temas materiales que se identificaron durante el proceso de definición del contenido de la memoria.	18		
	G4-20	103-1-b	Indique la cobertura dentro de la organización de cada tema material.	18		
	G4-21	103-1-c	Indique la Cobertura fuera de la organización de cada tema material.	18		
	G4-22	102-48	Describa las consecuencias de las reformulaciones de la información facilitada en memorias anteriores y sus causas.		No procede	
	G4-23	102-49	Señale todo cambio significativo en la lista de tópicos materiales y la Cobertura de cada tópico con respecto a memorias anteriores.		No procede	

**PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS**

ASPECTOS	INDICADORES G4	ESTÁNDAR GRI	INDICADORES PRINCIPALES	LOCALIZACIÓN	OMISIONES	NIVEL DE REPORTE
	G4-24	102-40	Elabore una lista de los grupos de interés vinculados a la organización.	12		
	G4-25	102-42	Indique en qué se basa la elección de los grupos de interés con los que se trabaja.	11		
	G4-26 G4-PR5	102-43	Describa el enfoque de la organización sobre la participación de los grupos de interés, incluida la frecuencia con que se colabora con los distintos tipos y grupos de partes interesadas, o señale si la participación de un grupo se realizó específicamente en el proceso de elaboración de la memoria. <i>Basado en G4-PR5.Satisfacción del cliente.</i>	12, 33		
	G4-27 G4-PR5	102-44	Señale qué cuestiones y problemas clave han surgido a raíz de la participación de los grupos de interés y describa la evaluación hecha por la organización, entre aspectos mediante su memoria. Especifique qué grupos de interés plantearon cada uno de los temas y problemas clave. <i>Basado en G4-PR5.Satisfacción del cliente.</i>	18		

**PERFIL DE LA MEMORIA**

ASPECTOS	INDICADORES G4	ESTÁNDAR GRI	INDICADORES PRINCIPALES	LOCALIZACIÓN	OMISIONES	NIVEL DE REPORTE
----------	----------------	--------------	-------------------------	--------------	-----------	------------------

	G4-28	102-50	Período de objeto de la memoria (por ejemplo, año fiscal o año calendario).	47, 28, 28, 35		
	G4-29	102-51	Fecha de la última memoria (si procede).	47	No procede	
	G4-30	102-52	Ciclo de presentación de memorias (anual, bienal, etc.).	25, 47		
	G4-31	102-53	Facilite un punto de contacto para solventar las dudas que puedan surgir en relación con el contenido de la memoria.	48		
Índice de GRI	G4-32-a	102-54	Indique qué opción “de conformidad” con la Guía ha elegido la organización. <i>Indicar la fórmula cerrada que proceda según el Standard GRI elegido.</i>	47		
	G4-32-b	102-55	Índice de contenidos	3		
	G4-32-c	102-56	Verificación Externa, recomendaciones y opiniones.			
Verificación	G4-33	102-56	Describa la política y las prácticas vigentes de la organización con respecto a la verificación externa de la memoria. Si no se mencionan en el informe de verificación adjunto a la memoria de sostenibilidad, indique qué ha sido y qué no ha sido verificado y sobre qué fundamentos, incluyendo el estándar de verificación aplicado, el nivel de verificación alcanzado, así como cualquier limitación en el proceso de verificación.	48		
GOBIERNO						
ASPECTOS	INDICADORES G4	ESTÁNDAR GRI	INDICADORES PRINCIPALES	LOCALIZACIÓN	OMISIONES	NIVEL DE REPORTE
La estructura de gobierno y su composición	G4-34	102-18	Describa la estructura de gobierno de la organización, sin olvidar los comités del órgano superior de gobierno. Indique qué comités son responsables de la toma de decisiones sobre cuestiones económicas, ambientales y sociales.	21,15		
	G4-35	102-19	Describa el proceso mediante el cual el órgano superior de gobierno delega su autoridad a la alta dirección y a determinados empleados en cuestiones de índole económica, ambiental y social.	22		
	G4-36	102-20	Indique si existen en la organización cargos ejecutivos o con responsabilidad en cuestiones económicas, ambientales y sociales, y si sus titulares rinden cuentas directamente ante el órgano superior de gobierno.	38		

	G4-37	102-21	Describa los procesos de consulta entre los grupos de interés y el órgano superior de gobierno con respecto a cuestiones económicas, ambientales y sociales. Si se delega dicha consulta, señale a quién y describa los procesos de inter de información con el órgano superior de gobierno.	38, 12		
	G4-38	102-22	Describa la composición del órgano superior de gobierno y de sus comités.	21		
	G4-39	102-23	Indique si la persona que preside el órgano superior de gobierno ocupa también un puesto ejecutivo. De ser así, describa sus funciones ejecutivas y las razones de esta disposición.	41		
	G4-40	102-24	Describa los procesos de nombramiento y selección del órgano superior de gobierno y sus comités así como los criterios en los que se basa el nombramiento y la selección de los miembros del primero.	41		
	G4-41	102-25	Describa los procesos mediante los cuales el órgano superior de gobierno previene y gestiona posibles conflictos de intereses. Indique si los conflictos de intereses se comunican a los grupos de interés.	41		
Papel del órgano superior de gobierno a la hora de establecer los propósitos, los valores y la estrategia de la organización	G4-42	102-26	Describa las funciones del órgano superior de gobierno y de la alta dirección en el desarrollo, la aprobación y la actualización del propósito, los valores o las declaraciones de misión, las estrategias, las políticas y los objetos relativos a los temas económico, ambiental y social de la organización.	41		
Evaluación de las competencias y el desempeño del órgano superior de gobierno	G4-43	102-27	Señale qué medidas se han adoptado para desarrollar y mejorar el conocimiento colectivo del órgano superior de gobierno con relación a los asuntos económicos, ambientales y sociales.	41		
	G4-44	102-28	Describa los procesos de evaluación del desempeño del órgano superior de gobierno en relación con el gobierno de los asuntos económicos, ambientales y sociales. Indique si la evaluación es independiente y con qué frecuencia se lleva a cabo. Indique si se trata de una autoevaluación. Describa las medidas adoptadas como consecuencia de la evaluación del desempeño del órgano superior de gobierno en relación con la dirección de los asuntos económicos, ambientales y sociales; entre otros aspectos, indique como mínimo si ha habido cambios en los miembros o en las prácticas organizativas.	<b>¡Error! Marcador no definido., 48</b>		

Funciones del órgano superior de gobierno en la gestión del riesgo	G4-45	102-29	Describa la función del órgano superior de gobierno en la identificación y gestión de los temas y sus impactos, los riesgos y las oportunidades de carácter económico, ambiental y social. Señale cuál es el papel del órgano superior de gobierno en la aplicación de los procesos de diligencia debida. Indique si se efectúan consultas a los grupos de interés para utilizar en el trabajo del órgano superior de gobierno en la identificación y gestión de los impactos, los riesgos y las oportunidades de carácter económico, ambiental y social.	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>		
	G4-46	102-30	Describa la función del órgano superior de gobierno en el análisis de la eficiencia de los procesos de gestión del riesgo de la organización en lo referente a los asuntos económicos, ambientales y sociales.	42		
	G4-47	102-31	Indique con qué frecuencia analiza el órgano superior de gobierno los temas y sus impactos, los riesgos y las oportunidades de índole económica, ambiental y social.	42		
Función del órgano superior de gobierno en la elaboración de la memoria de sostenibilidad	G4-48	102-32	Indique cuál es el comité o el cargo de mayor importancia que revisa y aprueba la memoria de sostenibilidad de la organización y se asegura de que todos los Aspectos materiales queden reflejados.	42		
Funciones del órgano superior de gobierno en la evaluación del desempeño económico, ambiental y social	G4-49	102-33	Describa el proceso para transmitir las preocupaciones importantes al órgano superior de gobierno.	42		
	G4-50	102-34	Señale la naturaleza y el número de preocupaciones importantes que se transmitieron al órgano superior de gobierno; describa asimismo los mecanismos que se emplearon para abordarlas y evaluarlas.	42		
Retribuciones e incentivos	G4-51	102-35	Describa las políticas de remuneración para el órgano superior de gobierno y la alta dirección, y relacione los criterios relativos al desempeño que afectan a la política retributiva con los objetivos <i>para el desarrollo de temas</i> económicos, ambientales y sociales del órgano superior de gobierno y la alta dirección.	42, 42		

G4-52	102-36	Describa los procesos mediante los cuales se determina la remuneración. Indique si se recurre a consultores para determinar la remuneración y si estos son independientes de la dirección. Señale cualquier otro tipo de relación que dichos consultores en materia de retribución puedan tener con la organización.	42, 42, 44		
G4-53	102-37	Explique cómo se solicita y se tiene en cuenta la opinión de los grupos de interés en lo que respecta a la retribución, incluyendo, si procede, los resultados de las votaciones sobre políticas y propuestas relacionadas con esta cuestión.	18, 16		
G4-54	102-38	Calcule la relación entre la retribución total anual de la persona mejor pagada de la organización en cada país donde se lleven a cabo operaciones significativas con la retribución total anual media de toda la plantilla (sin contar a la persona mejor pagada) del país correspondiente.	45		
G4-55	102-39	Calcule la relación entre el incremento porcentual de la retribución total anual de la persona mejor pagada de la organización en cada país donde se lleven a cabo operaciones significativas con el incremento porcentual de la retribución total anual media de toda la plantilla (sin contar a la persona mejor pagada) del país correspondiente.	45		

**ÉTICA E INTEGRIDAD**

ASPECTOS	INDICADORES G4	ESTÁNDAR GRI	INDICADORES PRINCIPALES	LOCALIZACIÓN	OMISIONES	NIVEL DE REPORTE
	G4-56	102-16	Describa los valores, principios, estándares y normas de la organización, tales como códigos de conducta o códigos éticos.	24, 42		
	G4-57	102-17	Describa los mecanismos internos y externos de asesoramiento en pro de una conducta ética y lícita, y para consultar los asuntos relacionados con la integridad de la organización, tales como las líneas telefónicas de ayuda o asesoramiento.	25, 26		
	G4-58		Describa los mecanismos internos y externos de denuncia de conductas poco éticas o ilícitas y de asuntos relativos a la integridad de la organización, tales como la notificación escalonada a los mandos directivos, los mecanismos de denuncia de irregularidades o las líneas telefónicas de ayuda.			

**INFORMACIÓN SOBRE EL ENFOQUE DE GESTIÓN**

ASPECTOS	INDICADORES G4	ESTÁNDAR GRI	INDICADORES PRINCIPALES	LOCALIZACIÓN	OMISIONES	NIVEL DE REPORTE
Enfoque de gestión	G4-DMA-a G4-20 G4-21	103-1-a	Indique por qué el Aspecto es material. Señale qué impactos hacen que este Aspecto sea material. Describa cómo gestiona la organización el Aspecto material o sus impactos. Facilite la evaluación del enfoque de gestión, entre otros, de los mecanismos para evaluar la eficacia del enfoque de gestión, de los resultados de la evaluación del enfoque de gestión, y de cualquier modificación relacionada del enfoque de gestión.	18		
		103-1-b	Indique la cobertura dentro de la organización de cada tema material.	18		
		103-1-c	Indique la Cobertura fuera de la organización de cada tema material.	18		
	G4-DMA-b	103-2-b 103-2-c	Declaración de intenciones del enfoque de gestión. Descripción de si el enfoque de gestión incluye los siguientes componentes: políticas, compromisos, fines y destinatarios, responsabilidades, recursos, mecanismos de reclamaciones, acciones específicas como procesos, proyectos, programas o iniciativas.	18,7, 11		
	G4-DMA-c	103-3	Evaluación del enfoque de gestión.	42, 18		
<b>ECONOMÍA</b>						
ASPECTOS	INDICADORES G4	ESTÁNDAR GRI	INDICADORES PRINCIPALES	LOCALIZACIÓN	OMISIONES	NIVEL DE REPORTE
Desempeño económico	G4-EC1	201-1	Valor económico directo generado y distribuido.	28, 28, 30		
	G4-EC2	201-2	Consecuencias económicas y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización que se derivan del cambio climático.	34		
	G4-EC3	201-3	Cobertura de las obligaciones de la organización derivadas de su plan de prestaciones.	32		
	G4-EC4	201-4	Ayudas económicas otorgadas por entes del gobierno.	29		
Presencia en el mercado	G4-EC5	202-1	Relación entre el salario inicial desglosado por sexo y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas.	31		
	G4-EC6	202-2	Porcentaje de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas.	31		
Consecuencias económicas indirectas	G4-EC7	203-1	Desarrollo e impacto en infraestructuras y los tipos de servicios.	33, 40		
	G4-EC8	203-2	Impactos económicos indirectos significativos y alcance de los mismos.	12, 33		

Prácticas de adquisición	G4-EC9	204-1	Porcentaje del gasto en los lugares con operaciones significativas que corresponde a proveedores locales.	28		
MEDIO AMBIENTE						
ASPECTOS	INDICADORES G4	ESTÁNDAR GRI	INDICADORES PRINCIPALES	LOCALIZACIÓN	OMISIONES	NIVEL DE REPORTE
Materiales	G4-EN1	301-1	Materiales por peso o volumen.	34		
	G4-EN2	301-2	Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales reciclados.	34		
Energía	G4-EN3	302-1	Consumo energético interno.	34		
	G4-EN4	302-2	Consumo energético externo.	34		
	G4-EN5	302-3	Intensidad energética.	34		
	G4-EN6	302-4	Reducción del consumo energético.	34		
	G4-EN7	302-5	Reducciones de los requisitos energéticos de los productos y servicios.	35		
Agua	G4-EN8	303-1	Captación total de agua según la fuente.	35		
	G4-EN9	303-2	Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua.	35		
	G4-EN10	302-3	Porcentaje y volumen de agua reciclada y reutilizada.	35		
Biodiversidad	G4-EN11	304-1	Instalaciones operativas propias, arrendadas, gestionadas que sean adyacentes, contengan o estén ubicadas en áreas protegidas y áreas no protegidas de gran valor para la biodiversidad.	35		
	G4-EN12	304-2	Descripción de los impactos más significativos en la biodiversidad de áreas protegidas o áreas de alta biodiversidad no protegidas, derivados de las actividades, los productos y los servicios.	35		
	G4-EN13	304-3	Hábitats protegidos o restaurados.	35		
	G4-EN14	304-4	Número de especies incluidas en la lista roja de la UICN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentran en áreas afectadas por las operaciones, según el nivel de peligro de extinción de la especie.	35		
Emisiones	G4-EN15	305-1	Emisiones directas de gases de efecto invernadero (Alcance 1).	35		
	G4-EN16	305-2	Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero al generar energía (Alcance 2).	35		
	G4-EN17	305-3	Otras emisiones indirectas de gases efecto invernadero (Alcance 3).	35		
	G4-EN18	305-4	Intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero.	35		
	G4-EN19	305-5	Reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero.	35		

	G4-EN20	305-6	Emisiones de sustancias que agotan el ozono.	35		
	G4-EN21	305-7	NOX, SOX y otras emisiones atmosféricas significativas.	35		
Efluentes y residuos	G4-EN22	306-1	Vertido total de aguas, según su calidad y destino.	35		
	G4-EN23	306-2	Peso total de los residuos, según tipo y método de tratamiento.	35		
	G4-EN24	306-3	Número y volumen totales de los derrames significativos.	35		
	G4-EN25	306-4	Peso de los residuos transportados, importados, exportados o tratados que se consideran peligrosos en virtud de los anexos I, II, III y VIII del Convenio de Basilea, y porcentaje de residuos transportados internacionalmente.	35		
	G4-EN26	306-5	Identificación, tamaño, estado de protección y valor de biodiversidad de las masas de agua y los hábitats relacionados afectados significativamente por vertidos y escorrentía procedentes de la organización.	35		
Productos y servicios	G4-EN27		<i>Se interrumpe su aplicación para evitar duplicidades.</i> Grado de mitigación del impacto ambiental de los productos y servicios.			
	G4-EN28	301-3	Porcentaje de los productos vendidos y sus materiales de embalaje que se recuperan al final de su vida útil, por categorías de productos.	35		
Cumplimiento regulatorio	G4-EN29	307-1	Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa ambiental.	35		
Transporte	G4-EN30		<i>Se interrumpe su aplicación para evitar duplicidades.</i> Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como del transporte de personal.			
General	G4-EN31	103 305 306 307	Desglose de los gastos y las inversiones ambientales.	18, 18, 18, 18,18, 42, 35, 35, 35, 35, 35, 35		
Evaluación ambiental de los proveedores	G4-EN32	308-1	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios ambientales.	35		
	G4-EN33	308-2	Impactos ambientales negativos significativos, reales y potenciales, en la cadena de suministro, y medidas al respecto.	35,35		

Mecanismos de reclamación en materia ambiental	G4-EN34	103-2	Número de reclamaciones ambientales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación.	<b>¡Error! Marcador no definido. 18</b>		
DESEMPEÑO SOCIAL (Prácticas laborales y trabajo digno)						
ASPECTOS	INDICADORES G4	ESTÁNDAR GRI	INDICADORES PRINCIPALES	LOCALIZACIÓN	OMISIONES	NIVEL DE REPORTE
Empleo	G4-LA1	403-1	Número y tasa de contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por grupo etario, sexo y región.	32		
	G4-LA2	403-2	Prestaciones sociales para los empleados a jornada completa que no se ofrecen a los empleados temporales o a media jornada, desglosadas por ubicaciones significativas de actividad.	32		
	G4-LA3	403-3	Índices de reincorporación al trabajo y de retención tras la baja por maternidad o paternidad, desglosados por sexo.	32		
Relaciones entre los trabajadores y la dirección	G4-LA4	402-1	Plazos mínimos de preaviso de cambios operativos y posible inclusión de estos en los convenios colectivos.	30		
Salud y seguridad en el trabajo	G4-LA5	403-1	Porcentaje de trabajadores que está representado en comités formales de seguridad y salud conjuntos para dirección y empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud laboral.	32		
	G4-LA6	403-2	Tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por sexo.	32		
	G4-LA7	403-3	Trabajadores cuya profesión tiene una incidencia o un riesgo elevados de enfermedad.	32		
	G4-LA8	403-4	Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con los sindicatos.	32		
Capacitación y educación	G4-LA9	404-1	Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral.	32		
	G4-LA10	404-2	Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomentan la empleabilidad de los trabajadores y les ayudan a gestionar el final de sus carreras profesionales.	32		
	G4-LA11	404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional, desglosado por sexo y por categoría profesional.	32		

Diversidad e igualdad de oportunidades	G4-LA12	405-1	Composición de los órganos de gobierno y desglose de la plantilla por categoría profesional y sexo, edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.	31, 21		
	G4-LA13	405-2	Relación entre el salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosada por categoría profesional y por ubicaciones significativas de actividad.	32		
Evaluación de las prácticas laborales de los proveedores	G4-LA14 G4-HR10 G4-SO9	414-1	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a las prácticas laborales.	32		
	G4-LA15 G4-HR11 G4-SO10	414-2	Impactos negativos significativos, reales y potenciales, en las prácticas laborales en la cadena de suministro, y medidas al respecto.	33		
Enfoque de gestión	G4-LA16 G4-EN34 G4-HR12 G4-SO1	103-2	Número de reclamaciones sobre prácticas laborales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación.	30		

DESEMPEÑO SOCIAL (Derechos humanos)

ASPECTOS	INDICADORES G4	ESTÁNDAR GRI	INDICADORES PRINCIPALES	LOCALIZACIÓN	OMISIONES	NIVEL DE REPORTE
Respeto de los derechos humanos	G4-HR1	412-3	Número y porcentaje de contratos y acuerdos de inversión significativos que incluyen cláusulas de derechos humanos o que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos.	34		
	G4-HR2	412-2	Horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluido el porcentaje de empleados capacitados.	34		
No discriminación	G4-HR3	406-1	Número de casos de discriminación y medidas correctivas adoptadas.	34		
Libertad de asociación y negociación colectiva	G4-HR4	407-1	Identificación de centros y proveedores significativos en los que la libertad de asociación y el derecho de acogerse a convenios colectivos pueden infringirse o estar amenazados, y medidas adoptadas para defender estos derechos.	34		
Trabajo infantil	G4-HR5	408-1	Identificación de centros y proveedores con un riesgo significativo de casos de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición de la explotación infantil.		No aplica	

Trabajo forzoso	G4-HR6	409-1	Centros y proveedores con un riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzoso, y medidas adoptadas para contribuir a la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso.	34		
Medidas de seguridad	G4-HR7	410-1	Porcentaje del personal de seguridad que ha recibido capacitación sobre las políticas o procedimientos de la organización en materia de derechos humanos relevantes para las operaciones.	34		
Derechos de la población indígena	G4-HR8	411-1	Número de casos de violación de los derechos de los pueblos indígenas y medidas adoptadas.	34		
Evaluación	G4-HR9	412-1	Número y porcentaje de centros que han sido objeto de exámenes o evaluaciones de impactos en materia de derechos humanos.	34		
Evaluación de los proveedores en materia de derechos humanos	G4-HR10 G4-LA14 G4-SO9	414-1	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a los derechos humanos.	32		
	G4-HR11 G4-LA15 G4-SO10	414-2	Impactos negativos significativos en materia de derechos humanos, reales y potenciales, en la cadena de suministro, y medidas adoptadas.	33		
Enfoque de gestión	G4-HR12 G4-EN34 G4-LA16 G4-SO11	103-2	Números de reclamaciones sobre derechos humanos que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación.	34		

DESEMPEÑO SOCIAL (Sociedad)

ASPECTOS	INDICADORES G4	ESTÁNDAR GRI	INDICADORES PRINCIPALES	LOCALIZACIÓN	OMISIONES	NIVEL DE REPORTE
Comunidades locales	G4-SO1	413-1	Porcentaje de centros donde se han implantado programas de desarrollo, evaluaciones de impactos y participación de la comunidad local.	33		
	G4-SO2	413-2	Centros de operaciones con efectos negativos significativos, posibles o reales, sobre las comunidades locales.	33		
Lucha contra la corrupción	G4-SO3	205-1	Número y porcentaje de centros en los que se han evaluado los riesgos relacionados con la corrupción y riesgos significativos detectados.	25		
	G4-SO4	205-2	Políticas y procedimientos de comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción.	25, 24, 25		
	G4-SO5	205-3	Casos confirmados de corrupción y medidas adoptadas.	26		
Política pública	G4-SO6	415-1	Valor de las contribuciones políticas, por país y destinatario.	33		

Prácticas de competencia desleal	G4-SO7	206-1	Número de demandas por competencia desleal, prácticas monopolísticas o contra la libre competencia y resultado de las mismas.	33		
Cumplimiento regulatorio	G4-SO8 G4-PR9	419-1	Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa.	33, 35		
Evaluación de la repercusión social de los proveedores	G4-SO9 G4-LA14 G4-HR10	414-1	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relacionados con la repercusión social.	32		
	G4-SO10 G4-LA15 G4-HR11	414-2	Impactos negativos significativos y potenciales para la sociedad en la cadena de suministro, y medidas adoptadas.	34		
Enfoque de gestión	G4-SO11	103-2	Número de reclamaciones sobre impactos sociales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación.	30		
<b>DESEMPEÑO SOCIAL (Responsabilidad sobre productos)</b>						
ASPECTOS	INDICADORES G4	ESTÁNDAR GRI	INDICADORES PRINCIPALES	LOCALIZACIÓN	OMISIONES	NIVEL DE REPORTE
Salud y seguridad de los clientes	G4-PR1	416-1	Porcentaje de categorías de productos y servicios significativos cuyos impactos en materia de salud y seguridad se han evaluado para promover mejoras.	33		
	G4-PR2	416-2	Número de incidentes derivados del incumplimiento de la normativa o de los códigos voluntarios relativos a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad durante su ciclo de vida, desglosados en función del tipo de resultado de dichos incidentes.	33		
Etiquetado de los productos y servicios	G4-PR3	417-1	Tipo de información que requieren los procedimientos de la organización relativos a la información y el etiquetado de sus productos y servicios, y porcentaje de categorías de productos y servicios significativos que están sujetas a tales requisitos.	33		
	G4-PR4	417-2	Número de incumplimientos de la regulación y de los códigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios, desglosados en función del tipo de resultado.	33		
	G4-PR5 (ya no se requiere)	102-43, 102-44	Resultados de las encuestas para medir la satisfacción de los clientes.	33		
Comunicaciones de	G4-PR6 G4-4	102-2	Actividades, marcas, productos o servicios.	33		

Mercadotecnia	G4-PR7	417-3	Número de casos de incumplimiento de la normativa o los códigos voluntarios relativos a las comunicaciones de mercadotecnia, tales como la publicidad, la promoción y el patrocinio, desglosados en función del tipo de resultado.	34		
Privacidad de los clientes	G4-PR8	418-1	Número de reclamaciones fundamentadas sobre la violación de la privacidad y la fuga de datos de clientes	34		
Cumplimiento regulatorio	G4-PR9	419-1	Costo de las multas significativas por incumplir la normativa y la legislación relativas al suministro y el uso de productos y servicios.	34,35,33		

-----



corporación  
empresarial pública de  
aragón

