

CIVAGEN SA

MEMORIA RESPONSABILIDAD 2022



Periodo de validación de enero a diciembre de 2022

Fecha: de 02 noviembre de 2023

Revisión 03

00

ÍNDICE

INDICE

1. PRESENTACIÓN	6
1.1. INTRODUCCIÓN.....	6
1.2. DATOS IDENTIFICATIVOS Y CONTACTO	7
1.3. NUESTRA EMPRESA.....	8
1.4. ORGANIGRAMA	10
1.5. NUESTROS SERVICIOS.....	10
1.6. DESCRIPCIÓN DEL SISTEMA	11
2. GOBIERNO DE LA ORGANIZACIÓN	15
2.1 POLITICA RESPONSABILIDAD SOCIAL.....	15
2.2 POLITICA GLOBAL DE DERECHOS HUMANOS	17
2.3 IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN	20
2.4 CLIMA LABORAL	20
2.5 GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	22
2.6 CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.....	24
2.7 PLAN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y GESTIÓN DE RIESGOS	25
2.8 RELACIÓN Y DIALOGO CON LOS GRUPOS DE INTERÉS.....	25
2.9 POLITICA ANTICORRUPCIÓN	26
3. ASPECTOS AMBIENTALES	30
3.1. POLÍTICA DE MEDIO AMBIENTE Y CALIDAD.....	30
3.1. IDENTIFICACIÓN Y VALORACIÓN DE ASPECTOS AMBIENTALES.....	31
3.3. ASPECTOS AMBIENTALES SIGNIFICATIVOS.....	34
4. OBJETIVOS	37
4.1. PLANTEAMIENTO Y DEFINICIÓN DE OBJETIVOS.....	37
4.2. OBJETIVOS 2022	37
4.3. OBJETIVOS 2023	37
5. COMPORTAMIENTO AMBIENTAL DE LA ORGANIZACIÓN	39
5.1. CONSUMO ELÉCTRICO.....	39
5.2. CONSUMO DE COMBUSTIBLE	40
5.3. CONSUMO DE AGUA.....	40
5.4. CONSUMO DE MATERIALES.....	41
5.5. GENERACIÓN DE RESIDUOS	41
5.6. BIODIVERSIDAD	42
5.7. CALIDAD AGUA VERTIDA.....	42
5.8. EMISIONES.....	42

6. SEGUIMIENTO, FORMACIÓN, PARTICIPACIÓN Y EMERGENCIAS	45
6.1. AUDITORÍAS E INSPECCIONES	45
6.2. INCIDENTES, NO CONFORMIDADES Y ACCIONES CORRECTIVAS	45
6.3. FORMACIÓN, PARTICIPACIÓN Y COMUNICACIÓN	45
6.4. PLAN DE EMERGENCIA.....	46
7. RECURSOS HUMANOS	48
8. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD. OTROS ASPECTOS	51
8.1. MEDICIÓN Y EVALUACIÓN DEL IMPACTO SOCIAL	51
8.2. INVERSIÓN EN LA COMUNIDAD	51
8.3. INFORMACIÓN ECONÓMICA.....	52
9. REQUISITOS LEGALES	54
9.1. REQUISITOS LEGALES MÁS IMPORTANTES Y ESTADO DE CUMPLIMIENTO	54
10. CONCLUSIÓN	56

01

PRESENTACIÓN

1. PRESENTACIÓN

1.1. INTRODUCCIÓN

En línea con las políticas sociales corporativas y medioambientales de CIVAGEN SA así como de los principios y estándares por los que se rige en España, la empresa tiene el firme compromiso de desarrollar todas sus actividades de forma que el impacto sobre el entorno que pudieran causar sea mínimo.

Por ello, hemos adaptado nuestro sistema de gestión a la Norma SG21 y en coherencia con esta estrategia, cumplir además con lo establecido en el Reglamento europeo de Gestión y auditoría medioambiental 1221/2009 y Reglamento (UE) 2017/1505 de la Comisión, de 28 de agosto de 2017, por el que se modifican los anexos I, II y III del Reglamento (CE) n.º 1221/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo y el REGLAMENTO (UE) 2018/2026 DE LA COMISIÓN, de 19 de diciembre de 2018, que modifica el anexo IV del Reglamento (CE) n.º 1221/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo, relativo a la participación voluntaria de organizaciones en un sistema comunitario de gestión y auditoría medioambientales (EMAS).

Para nosotros, en definitiva, estar registrados en la norma SG21 es una garantía del cumplimiento de la legislación, gestión adecuada de los recursos y riesgos sociales, medioambientales y establecimiento de los principios de mejora continua en nuestros procesos.

Nuestro objetivo principal con la presente Declaración de gestión ética y socialmente responsable es el de poner a la disposición de todas las partes interesadas, de forma comprensible y asequible para todo el mundo, toda la información de que disponemos relativa al comportamiento ético, social y medioambiental de la organización. Para ello, la organización cuenta con la colaboración de todos sus trabajadores y responsables, e intenta potenciar la colaboración activa entre sus proveedores y clientes.

1.2. DATOS IDENTIFICATIVOS Y CONTACTO

CIVAGEN SA

CIF: A-87.128.096

DOMICILIO SOCIAL: Paseo de la Castellana 141, Plta. 18
Edificio Cuzco IV.
28046 MADRID (Madrid)

Oficinas:

Calle Pontevedra 8 – Pta.1 Ofic. 2, Edificio Entre Hortas
36201 – VIGO (Pontevedra)

Almacenes:

Consortio de la Zona Franca de Vigo.
Area Portuaria de Bouzas, s/n, Nave 3 – Pta. 4
36208 VIGO (Pontevedra)

WEB: <http://www.civagensa.com/>

MAIL: info@civagensa.com

PERSONA CONTACTO: María Villar

MAIL PERSONA CONTACTO: maría.villar@civagen.com

CNAE: 8690 Otras actividades sanitarias

1.3. NUESTRA EMPRESA

“Especialistas en Tecnología Médica de Vanguardia y Sistemas Inteligentes de Imagen Digital”

CIVAGEN S.A., es una empresa biomédica, especializada en Tecnología Médica de Vanguardia y Sistemas Inteligentes de Imagen Digital. Dirigida por un experimentado equipo de profesionales, y reconocida por sus productos y servicios de primer nivel para el Diagnóstico Médico, se encuentra entre las empresas más representativas del sector sanitario de la Península Ibérica. El grupo tiene su sede en Madrid, desde donde dirige sus operaciones; proporcionando a los profesionales médicos, soluciones integrales para la detección precoz, diagnóstico, prevención y orientación terapéutica de diversas patologías.

La actividad principal de la Compañía es la comercialización de productos innovadores para el Diagnóstico Médico. El actual catálogo de productos y servicios está compuesto por una gama completa de instrumentos automatizados de alto rendimiento y precisión, que combinados con técnicas de gran sensibilidad y especificidad permiten la detección precoz y el diagnóstico de diversas patologías.

CIVAGEN S.A. es producto de la alianza estratégica de un selecto grupo de empresas biotecnológicas y de ingeniería biomédica con perfiles paralelos y con una larga trayectoria dedicada a la investigación, desarrollo y comercialización de productos para el cuidado de la salud.

CIVAGEN S.A. es una empresa diferente a cualquier otra, no solo por la base sólida que le respalda y le aporta fortaleza como pionera en la introducción de la Citología Líquida Automatizada (CLA™) en la Península Ibérica, sino también por el pensamiento fluido e independiente que se encuentra detrás y alrededor de sus productos y servicios, lo cual le proporciona flexibilidad y adaptabilidad.

Nuestra misión principal es mejorar la salud y la calidad de vida del ciudadano, apostando por productos innovadores y tecnológicamente avanzados en el campo del Diagnóstico Médico, que permitan obtener un diagnóstico de calidad, rápido y asequible, a la vez que garanticen la prevención de enfermedades mediante la detección precoz, evitando tratamientos invasivos y costosos.

Además de comercializar instrumentación diagnóstica de última generación para la automatización del Diagnóstico Médico, nuestro grado de diferenciación se basa en nuestra misión de atender las necesidades de nuestros clientes y ofrecerles nuestro apoyo constante. Nuestra filosofía y ética profesional son las de entender que cada cliente es diferente como diferentes son sus necesidades y cada una de ellas requiere una solución personalizada. Nuestra gestión está orientada a dar respuesta a las expectativas de nuestros usuarios con la innovación permanente en productos, en servicios y en el desarrollo de nuevas tecnologías.

CIVAGEN S.A. nace con el propósito inicial de comercializar productos enfocados principalmente al campo del diagnóstico citológico y molecular, apostando por productos innovadores y tecnológicamente avanzados, técnicas diagnósticas de gran sensibilidad y especificidad e instrumentos automatizados de alto rendimiento y precisión.

CIVAGEN S.A. con su reconocida experiencia y sólida presencia en el sector hospitalario ha sido pionera en el campo del Diagnóstico Citológico con la introducción en España y Portugal de la Citología Líquida Automatizada (CLA™). Nuestra experiencia se remonta a más de una

década de presencia y permanencia en el sector del Diagnóstico Médico. Contamos con el aval de una extensa lista de clientes, así como con la garantía y experiencia de un equipo cualificado, que trabaja y piensa permanentemente en las necesidades de laboratorios, clínicos y pacientes.

Hoy son muchos los centros hospitalarios y de investigación que confían en nosotros para incorporar a su labor asistencial, docente e investigadora nuestras soluciones innovadoras, nuevas tecnologías, productos de alta calidad, y servicios de primera clase. Todo ello combinado con proyectos biomédicos de investigación y formación para ayudar en la detección y prevención precoz de diversas patologías.

A lo largo de todos estos años nuestra Compañía ha desarrollado nuevas aplicaciones que se ajustan a las necesidades de nuestros clientes y a las tendencias científicas más actuales, orientando nuestros objetivos al desarrollo constante de nuevas tecnologías. En esta línea, nace nuestra nueva familia de productos CivaGenius™ Intelligent Medical Imaging: Plataforma multicanal de Imagen Digital para el Diagnóstico Médico, que surge como respuesta a la necesidad de diferenciación y especialización en el campo de la Medicina Digital. Es así como nuestra inquietud investigadora y el resultado de varios años de trabajo nos han conducido a incorporar técnicas renovadas de imagen digital con relevantes innovaciones biomédicas y los avances más revolucionarios de las nuevas tecnologías inteligentes de la bioinformática, en una avanzada plataforma de productos para el diagnóstico médico digital.

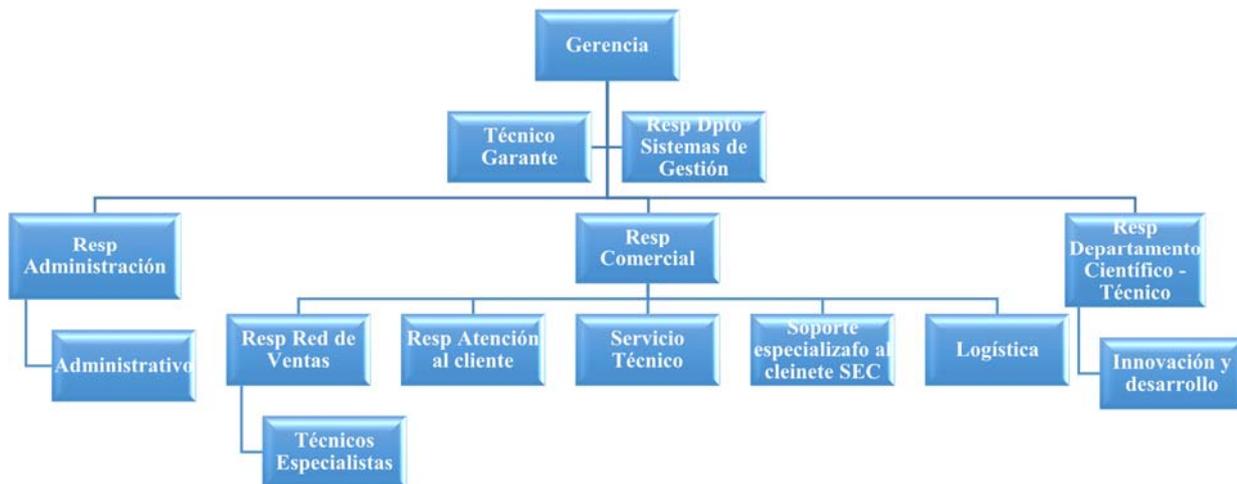
Somos una empresa joven, dinámica e innovadora con un sólido conocimiento del sector sanitario, fundada, dirigida y gestionada por un equipo multidisciplinar de profesionales altamente cualificados, que cuentan con la experiencia generada a través de más de 20 años de trabajo, y con una filosofía de estrecha colaboración con nuestros usuarios. Nuestro valor añadido proviene precisamente de esta larga experiencia, la cual nos ha permitido conocer y entender cómo nuestros productos y servicios satisfacen las necesidades del sistema sanitario del que formamos parte como proveedor.

La innovación en tecnología y medios es nuestro distintivo, sin embargo, nuestra razón de ser son las personas, aquellas que conforman nuestro equipo, cuyas necesidades individuales y aspiraciones profesionales han conducido desde el principio la trayectoria de CIVAGEN S.A.. La gestión de equipos ha sido sin duda, una de las facetas más inspiradoras y satisfactorias de nuestra joven Compañía. En CIVAGEN S.A. creemos que los responsables de las Compañías tenemos que ser generosos con el esfuerzo, con el tiempo y con los recursos que dedicamos a la gestión de nuestro personal.

CIVAGEN S.A. está estructurada en 2 unidades de gerencia, especializadas cada una de ellas en actividades específicas del negocio. Ambas operan bajo gerencia individual, con autonomía funcional y se coordinan según nuestra política común de operatividad corporativa.

1.4. ORGANIGRAMA

La estructura organizativa de CIVAGEN S.A. se recoge en el siguiente organigrama:



1.5. NUESTROS SERVICIOS

CIVAGEN S.A. ofrece a sus clientes los siguientes productos y servicios:

SUPERPap®

Citología Líquida Digital

Nueva gama completamente integrada de productos coste-efectivos de Citología Líquida Digital, concebida para abordar tres campos clave del Diagnóstico:

- Diagnóstico Citológico
- Diagnóstico Digital
- Diagnóstico Molecular

Engloba un conjunto de instrumentos de alto rendimiento y técnicas renovadas de Citología Líquida, que incorporan los últimos avances de las nuevas tecnologías inteligentes, aplicados al Diagnóstico Médico.

Especialmente diseñada para dar soporte a multitud de patologías y desarrollada para proporcionar a los Laboratorios de Anatomía Patológica la posibilidad de incorporar nuevos productos específicos a cada patología a medida que estos vayan siendo añadidos al portfolio SUPERPap®.

Nuevamente en CIVAGEN S.A. hemos dado un paso adelante en la excelencia biomédica y tenemos el placer de presentar nuestra recién renovada línea de Citología Líquida, que desde ahora también será Digital.

1.6. DESCRIPCIÓN DEL SISTEMA

La empresa ha identificado y determinado:

- Los procesos integrados en el sistema de Gestión y la secuencia e interacción de estos a través de la organización.
- Los criterios y métodos necesarios para asegurarse de que tanto la operativa como el control de estos procesos sean eficaces.
- Las partes interesadas que afectan a nuestra organización y sus requisitos
- El contexto en el que se desenvuelve la organización

Asimismo, se:

- Ha asegurado de la disponibilidad de recursos e información necesarios para apoyar la operación de estos procesos.
- Realizado el seguimiento, la medición y el análisis de los procesos.
- Analizado los riesgos y oportunidades derivados del análisis del contexto.
- Implementado las acciones necesarias para alcanzar los resultados planificados y la mejora continua de estos procesos.

➤ Documentación

Todas estas sistemáticas de actuación están descritas y soportadas por la siguiente documentación:

- Manual de Gestión.
- Política global de derechos humanos.
- Gestión de la diversidad e inclusión.
- Política anticorrupción.
- Código de conducta.
- Procedimientos.
- Instrucciones de Trabajo.
- Documentación de apoyo, interna o externa.

El Manual de la Gestión describe el Sistema de responsabilidad de la empresa en base a los requerimientos establecidos en la Norma SG21. Por otra parte, se apoya en las normas ISO 9001:2015 e ISO 14001:2015 y a las directrices establecidas por la Dirección de CIVAGEN. Es el documento básico que sirve de referencia permanente durante la implantación, gestión del Sistema y mejora continua.

Los Procedimientos describen en detalle la metodología de los procesos de trabajo y la asignación de responsabilidades de las actividades incluidas en el Sistema Gestión de la empresa.

Las Instrucciones, son documentos en los cuales se indica las operaciones, especificaciones, criterios de actuación y las condiciones de trabajo, para una actividad concreta, ampliándose así, el contenido del procedimiento.

Otra documentación interna o externa a la empresa (de clientes, proveedores, Organismos Oficiales, etc.) que refleje reglamentación, condiciones, procedimientos, criterios, etc., que pueden afectar a las características del producto o a las condiciones de ejecución de los procesos de la empresa.

➤ Control de los documentos

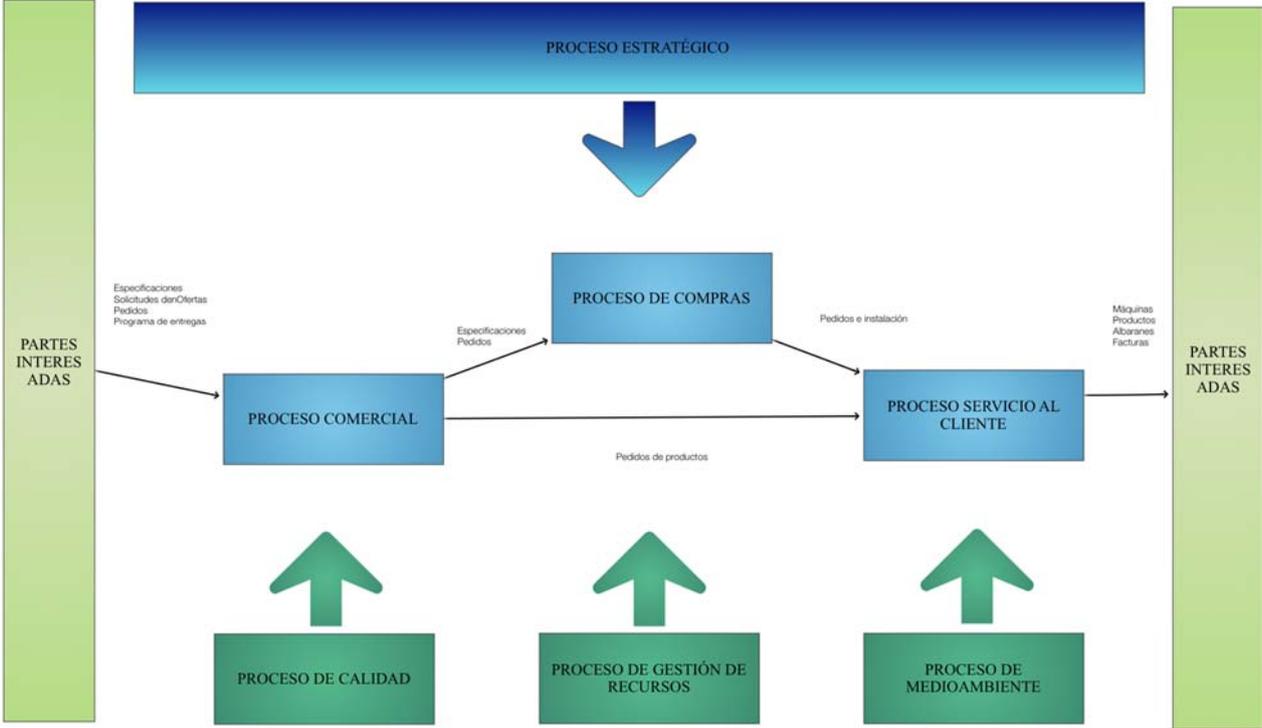
Todos los documentos incluidos en el Sistema de gestión de CIVAGEN S.A. son elaborados, aprobados, distribuidos, empleados, actualizados, archivados y controlados, asegurando su integridad, idoneidad y disponibilidad.

Aquellos documentos o datos que deban ser modificados por necesidades del sistema o de cualquier otra índole, quedan sometidos al mismo proceso de revisión, aprobación y distribución que se realiza en los documentos originales. Dicho cambio queda reflejado en una nueva revisión del documento. Los documentos afectados son retirados y sustituidos por los nuevos.

Con objeto de analizar su aplicabilidad, los documentos externos como normas, reglamentos, documentación de Clientes y de Proveedores, de Partes Interesadas, etc., son revisados, identificados y, cuando procede, aceptados. Tras su aceptación, estos documentos son incorporados al Sistema de gestión y se distribuyen adecuadamente.

➤ Control de los registros

En CIVAGEN S.A. hemos procedimentado las condiciones que se tienen que respetar para proporcionar evidencias de la conformidad con los requisitos y de la eficacia de las operaciones del Sistema de Gestión. Para facilitar la gestión de los registros, estos permanecerán legibles, fácilmente identificables y recuperables.



02

GOBIERNO DE LA
ORGANIZACIÓN

2. GOBIERNO DE LA ORGANIZACIÓN

2.1 POLITICA RESPONSABILIDAD SOCIAL

Nuestra Misión: La excelencia en alta definición

En los últimos años, la oferta de productos y servicios a nivel mundial ha empezado a cambiar y el uso de las tecnologías inteligentes de la telecomunicación para transferir información médica, así como de equipos y dispositivos de alta definición para el diagnóstico por imagen y diagnóstico molecular entre otros avances técnicos, prometen un rápido desarrollo en el diagnóstico y pronóstico de diversas enfermedades.

La telemedicina ha adquirido un potencial que promete revolucionar la prestación de la asistencia sanitaria ya que ofrece la posibilidad del cuidado del paciente a distancia, así como el acceso fácil y rápido a las opiniones de expertos y a la formación.

Dado que nuestra comunidad científica cada vez más se está interconectando a través de los avances técnicos, es esencial que los centros hospitalarios y de formación puedan contar con herramientas que le permitan avanzar a la par del desarrollo tecnológico

Sabemos que la incorporación de tecnología punta en un centro hospitalario o universitario es un proceso complejo. Las habilidades y experiencia con las nuevas tecnologías, así como la disponibilidad de recursos varían de una institución a otra, también los objetivos. Los profesionales buscan ser más eficientes y los gestores buscan ser más rentables.

Teniendo una comprensión objetiva de este momento cambiante y apostando por la innovación organizativa y tecnológica, nuestra misión es ser excelencia en alta definición" Asumiendo el desafío y atendiendo a la llamada que nos hacen centros hospitalarios y universidades que no pueden adquirir estas tecnologías, pero necesitan avanzar y ofrecer a sus pacientes y/o alumnos una asistencia y/o formación de calidad. Dando un paso adelante hacia el diagnóstico y/o formación del futuro, ofreciendo soluciones personalizadas a los profesionales que no quieren prescindir del progreso. Poniendo en práctica una fórmula novedosa, el networking y que garantiza un trabajo más productivo y colaborativo, diseñada para aquellos

Nuestra Visión

Con el desarrollo de las nuevas tecnologías para el procesamiento y el análisis cuantitativo de imágenes, así como nuevos productos de diagnóstico molecular queremos ayudar a la automatización de procesos críticos que se realizan manualmente, optimizando tiempos y costes, y reduciendo al mínimo las posibles fuentes de error.

Nuestros Valores

- **COMPROMISO:** Con la sociedad en general y nuestros clientes y proveedores en particular, fomentando unos valores y una cultura empresarial propia. Hacer las cosas bien y no buscar el beneficio inmediato sino la sostenibilidad y continuidad de la Empresa a lo largo del tiempo.

- BIENESTAR LABORAL: Entendemos al capital humano como el principal recurso de CIVAGEN S.A., valorando y apreciando a todos los empleados. En consecuencia, queremos fomentar un clima laboral satisfactorio, un excelente ambiente de trabajo y unos hábitos de vida saludables que hagan de CIVAGEN S.A. un buen lugar donde trabajar.
- MEDIO AMBIENTE: perseguimos la sostenibilidad de todas nuestras operaciones estableciendo medidas y políticas para la reducción del impacto ambiental.
- ÉTICA E INTEGRIDAD: la política es de tolerancia cero con la corrupción, y en este sentido, nos comprometemos a actuar profesionalmente y de manera ética en todas nuestras relaciones comerciales.

Antonio Villar Octubre 2022 Vigo

2.2 POLITICA GLOBAL DE DERECHOS HUMANOS

CIVAGEN SA atiende a centros hospitalarios o universitarios, trabajando para lograr nuestro propósito: la excelencia en alta definición, resolviendo problemas importantes de nuestra sociedad.

Todos los días, nos reunimos para hacer esto suceder, de manera que tanto si estamos trabajando con clientes o proveedores, dependiendo todos unos de otros, somos conscientes de nuestras responsabilidades éticas. De esta manera, nuestro **Código de Conducta**, establece un marco común en torno a cómo se espera que nos comportemos y hagamos lo correcto. Conocer, comprender y aplicar el Código es una parte fundamental de lo que somos y de lo que representamos.

Creemos que es nuestra responsabilidad respetar y defender los derechos humanos de nuestros empleados y cualquier otra persona con la que estemos en contacto, ya sea directa o indirectamente. Nuestro compromiso inquebrantable con los derechos humanos se demuestra a través de nuestras acciones, con un modelo propio que afianza el compromiso en relación con la Agenda 2030, bajo las directrices de Naciones Unidas, por medio de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Trabajamos para protegernos contra la complicidad en abusos de los derechos humanos, cumplir con las leyes laborales y de empleo aplicables, y basarnos en principios laborales reconocidos nacional e internacionalmente.

Nuestro enfoque de los derechos humanos está bien integrado en nuestras prácticas comerciales existentes, como parte de nuestras actividades de Capital Humano, Formación Ética, y Responsabilidad Social Corporativa.

Alcance

La declaración de nuestra política de derechos humanos se aplica a todo el personal de CIVAGEN SA. Cuando corresponda, también alentaremos a nuestros proveedores y clientes, incluyendo al personal que no pertenece a nuestra compañía pero que pueda tener relación con ella, así como a las partes interesadas de la comunidad.

Principios

- Tratar de evitar causar o contribuir a impactos adversos sobre los derechos humanos a través de nuestras propias actividades, y abordar dichos impactos, si ocurren, de manera oportuna y adecuada.
- Buscar prevenir o mitigar los impactos negativos sobre los derechos humanos que están directamente relacionados con nuestras operaciones, productos y servicios a través de nuestras relaciones comerciales.
- Si identificamos que hemos causado o contribuido a impactos adversos sobre los derechos humanos, proporcionar o cooperar en su reparación a través de procesos legítimos.
- Continuar buscando formas de apoyar la promoción de los derechos humanos dentro de nuestras operaciones y nuestro círculo de influencia.

Reglamentos y normas

Donde sea que operemos, cumpliremos con las leyes y regulaciones locales, y cooperaremos con las autoridades pertinentes para respetar y promover los derechos humanos declarados internacionalmente.

- Cuando la legislación local sea más estricta que nuestra Política, se aplicarán los requisitos locales además de la Política.
- Cuando la legislación local pueda entrar en conflicto con los compromisos contenidos en nuestra Política de derechos humanos, cumpliremos con la ley, pero buscaremos crear conciencia sobre los derechos humanos dentro de nuestro círculo de influencia.
- Cuando la legislación local sea menos estricta que nuestra Política, cumpliremos los compromisos establecidos en nuestra Política.
- Cuando la legislación local entre en conflicto con nuestra Política, o cuando la legislación local sea menos estricta que nuestra Política, buscaremos, crear conciencia sobre los derechos humanos y brindar un ejemplo de buenas prácticas a través de nuestra propia conducta comercial.

Además de la legislación local, existen algunos estándares internacionales de derechos humanos reconocidos, por lo que buscamos:

- Actuar de conformidad con las normas y los derechos humanos declarados internacionalmente, incluidos los expresados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- Seguir los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (UNGP)

Política con respecto a los grupos de interés

Con respecto a nuestros grupos de interés clave, nos comprometemos específicamente a lo siguiente

Personal propio de CIVAGEN S.A.:

- Invertir en todo el personal, brindando oportunidades de desarrollo y fomentando el aprendizaje continuo.
- Promover una cultura que fomente la flexibilidad en el lugar de trabajo y un equilibrio que fomente la conciliación familiar.
- No tolerar el acoso o la discriminación en nuestro entorno laboral.
- Proporcionar salarios y beneficios justos.
- Reconocer el derecho a formar y afiliarse a todo tipo de asociaciones.
- Proteger la salud y seguridad en el trabajo, y promover su bienestar.
- Proporcionar un entorno de trabajo seguro.
- No tolerar el trabajo forzoso, en régimen de servidumbre o involuntario.
- No tolerar ningún caso de trabajo infantil.

Nuestros proveedores:

- Cuando tengamos dudas de que los productos o servicios que nos suministren estén directamente relacionados con violaciones de los derechos humanos, utilizaremos nuestra Política como base para comunicar nuestras expectativas a los proveedores pertinentes (proveedores existentes o proveedores potenciales en el momento de la selección) y trabajar con ellos para mitigar estos impactos, según corresponda.

Nuestros clientes:

- Lógicamente, nos preocupa que nuestro trabajo se vincule directamente con violaciones de derechos humanos por parte de algún cliente, por ello será necesario discutir nuestras preocupaciones con las partes relevantes, buscar mitigar los impactos y solo proceder si estamos seguros de que nuestro trabajo no contribuirá a violaciones de derechos humanos.
- Estar preparados para alejarse de clientes y compromisos en los que la integridad de CIVAGEN S.A. podría ser cuestionada.

Quejas y medidas de corrección

- Desde CIVAGEN S.A. se alienta a todas las partes interesadas a que informen y expresen sus inquietudes relacionadas con nuestras actividades y sospechas de violaciones de nuestras políticas.
- Se facilitará desde la página web de CIVAGEN S.A. mecanismos de comunicación para permitir que las partes interesadas reporte cualquier problema.
- En el caso de que se sospeche que nuestras actividades comerciales causan o contribuyen a violaciones de derechos humanos, investigaremos, abordaremos y responderemos a las inquietudes planteadas y tomaremos las medidas correctivas adecuadas en respuesta a cualquier violación.

Gobierno:

Todo el personal debe cumplir con esta Declaración. El comité de RSC es el responsable de revisar esta Declaración periódicamente para reflejar nuestro compromiso continuo con las partes interesadas, así como los requisitos emergentes y las buenas prácticas.

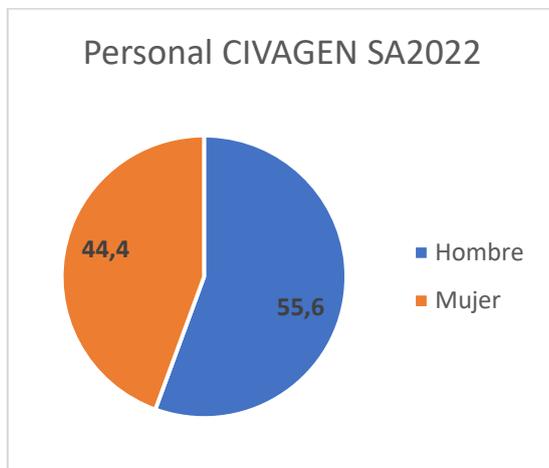
Se comunicará activamente esta Declaración y se utilizará como base para involucrar a las partes interesadas internas y externas (incluidos proveedores y clientes) en cuestiones de derechos humanos, según corresponda.

2.3 IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Los **Objetivos de Igualdad** se enfocan a cinco ámbitos: procesos de selección e incorporaciones, desarrollo profesional, equidad salarial, conciliación y visibilidad para asegurar la equidad interna y aumentar la representación de la mujer en nuestro equipo humano.

- **Desarrollo Profesional:** En relación con la distribución de mujeres en la plantilla de CIVAGEN S.A. identifica políticas activas para nivelar la representación por género en los distintos niveles.
- **Nuevas incorporaciones:** Potenciar proporcionalidad entre sexos y la retención del talento femenino.
- **Diferencia Salarial:** Aseguraremos la equidad interna en puestos equivalentes entre sexos.
- **Medidas de conciliación:** Para fomentar un equilibrio racional entre la vida profesional y personal.
- **Visibilidad y seguimiento objetivos de igualdad:** Aumentaremos la visibilidad del Plan de Igualdad con varias medidas que incluyen reuniones de la Comisión Técnica de Igualdad, Mesas Redondas de Igualdad y acciones de sensibilización dirigidas a equipo humano y empresas colaboradoras.

En el año 2022, del total de 9 empleados que componen el grupo CIVAGEN S.A. 4 son mujeres y 5 hombres. Presentando una muy buena proporcionalidad en la distribución del empleo por sexo, edad y categoría profesional.



2.4 CLIMA LABORAL

CIVAGEN S.A. ha llevado a cabo el primer estudio sobre el clima laboral. El estudio se ha realizado mediante la aplicación de un cuestionario vía web, utilizando para ello la herramienta Microsoft forms.

Se han recibido 5 cuestionarios, lo que supone más de la mitad del total de trabajadores de la empresa, por lo que puede considerarse un nivel de participación considerable.

Los resultados del estudio muestran que, en promedio, los encuestados están bastante satisfechos con su trabajo, 8,92 puntos de media siendo 10 la puntuación máxima.

Las personas que trabajan en CIVAGEN S.A. valoran muy positivamente algunas cuestiones con puntuaciones iguales o superiores a 9, demostrando algunos puntos fuertes del clima laboral actual como son:

-Las funciones que se esperan de ellos

-La apertura de comunicación con los líderes corporativos

-Así como la contribución del trabajo en el desarrollo del crecimiento profesional y laboral.

Resultados evaluación clima laboral

2.5 GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

El respeto por la dignidad de las personas, la igualdad de oportunidades y el rechazo a toda posible discriminación son pilares éticos fundamentales de CIVAGEN S.A. La empresa entiende además la diversidad como un activo generador de valor que fomenta la innovación y enriquece personal y profesionalmente a todos los empleados.

En este contexto, CIVAGEN S.A. contempla la diversidad no sólo en términos de género, sino también de diversidad cultural, generacional, ideológica, de habilidades y competencias, de distintas capacidades, y de cualquier otra condición personal, física o social.

Objetivo

El objetivo del presente plan de acción consiste en desarrollar el compromiso de CIVAGEN S.A. con el respeto por la diversidad, establecer principios de actuación para alcanzar la igualdad real entre todos los empleados y evitar cualquier conducta excluyente o discriminatoria. CIVAGEN S.A. busca también crear un ambiente laboral en el que se valoren las diferencias individuales y que constituya una seña de identidad de la compañía para atraer y retener talento.

Ámbito de aplicación

El presente plan de acción se aplica a todos los empleados de CIVAGEN S.A.

Principios de actuación

Para materializar el compromiso de CIVAGEN S.A. con el respeto por la diversidad e inclusión, el presente plan de acción establece los siguientes principios de actuación:

- Cumplir la legislación vigente en materia de diversidad, igualdad de oportunidades e inclusión en todos los lugares en los que opera la compañía, así como adoptar las mejores prácticas en esta materia.
- Respetar y promover la diversidad, garantizando la no discriminación por razón de género, edad, raza, nacionalidad, origen étnico, orientación sexual, religión, ideología, estado civil, responsabilidad familiar o discapacidad.

CIVAGEN S.A. garantizará que todos los empleados disfruten de un ambiente de trabajo en el que no se tolere ningún tipo de discriminación, conducta ofensiva o irrespetuosa, trato vejatorio, intimidación o acoso.

- Asegurar que se respeta el principio de igualdad de oportunidades y trato equitativo en los procesos de reclutamiento, selección y contratación de personal, garantizando que la selección se realiza sin sesgos y en base al mérito y las capacidades de los candidatos.
- CIVAGEN S.A. trasladará este principio también a sus posibles proveedores de servicios de reclutamiento y selección y pondrá a disposición de los candidatos mecanismos para que comunicar cualquier posible vulneración del mismo.
- Asegurar que se proporciona a todos los empleados, sin discriminar en función del género o cualquier otra condición personal, las mismas oportunidades de acceso a la formación necesaria para su desarrollo profesional.
- Se promoverá además que los empleados puedan conciliar su vida personal con las oportunidades formativas que ofrece la compañía.

- Garantizar que los sistemas, mecanismos y procesos de compensación, evaluación del desempeño, promoción y desarrollo profesional respetan el principio de igualdad de oportunidades y no admiten sesgos relacionados con el género o cualquier otra condición personal.
- Establecer medidas que promuevan la diversidad y la igualdad efectiva de género y resuelvan cualquier situación de discriminación preexistente. CIVAGEN S.A. diseñará medidas para detectar y subsanar aquellos casos en los que se manifiesten brechas salariales, formativas o de desarrollo profesional.
- Fomentar la incorporación y el acceso de mujeres a cargos de responsabilidad, eliminando los obstáculos que puedan impedir o limitar su desarrollo profesional por razón de género para promover una representación equilibrada a todos los niveles de la compañía.
- Fomentar la diversidad en el equipo de CIVAGEN S.A., favoreciendo la diversidad en los procesos de selección y promoviendo que se alcance una presencia equilibrada de mujeres y hombres.
- Asegurar que las condiciones de trabajo permiten la conciliación de la vida laboral y personal de los empleados, implantando medidas tales como la desconexión digital y el teletrabajo o la flexibilización de horarios y promoviendo una cultura de trabajo que facilite la conciliación, racionalizando por ejemplo los horarios de reuniones, viajes, etc.
- Promover de forma efectiva el trabajo en equipos diversos de forma que se favorezca el intercambio de distintos puntos de vista.
- Informar y hacer partícipes a todos los empleados del compromiso de CIVAGEN S.A. con la diversidad y la igualdad de oportunidades difundiendo esta Política y promoviendo la formación en la materia.
- Adicionalmente, se promoverá la imagen de CIVAGEN S.A. como lugar para trabajar equitativo y diverso.
- Utilizar un lenguaje no sexista ni discriminatorio en todas las comunicaciones internas y externas de la compañía y promover el uso del mismo entre los empleados.
- Extender a la cadena de valor de CIVAGEN S.A. su compromiso con el respeto de la diversidad e inclusión. Se promoverá la contratación de proveedores que cuenten con políticas en esta materia o se adhieran a los principios de la presente Política.
- Se fomentará que los empleados trasladen este compromiso a sus relaciones con los grupos de interés y se prohibirá cualquier tipo de discriminación basada en el género o cualquier otra condición personal hacia proveedores, socios, candidatos, adjudicatarios de ayudas o cualquier otro colectivo.
- Actuar como agente de cambio para promover la igualdad de oportunidades en las áreas de influencia de CIVAGEN S.A.

Canales de denuncia y comunicación

CIVAGEN S.A. cuenta con un canal de denuncias (*Procedimiento del canal de denuncias*) a través del cual se permite la comunicación de hechos o conductas contrarias a su normativa interna, incluyendo el presente plan de acción. Este canal permite reportar cualquier incumplimiento a los Órganos de Gobierno de CIVAGEN S.A.

Órganos de gobierno y responsabilidades

- El Comité de Dirección tiene la responsabilidad de aprobar, revisar y, en su caso, actualizar al menos cada tres años este plan de acción.

- El Comité de Dirección tiene la responsabilidad de difundir y hacer cumplir los principios de actuación asumidos en este plan de acción y asegurar que se difunde y se comunica de forma adecuada.
- El comité Gestión RRHH es responsable de revisar y proponer actualizaciones de la presente Política, establecer la estrategia de diversidad e inclusión, fijar prioridades y objetivos e implementar las acciones necesarias para garantizar su cumplimiento.
- El equipo de dirección realizará el seguimiento de los objetivos marcados en la estrategia de diversidad e inclusión y propondrá iniciativas para avanzar en el cumplimiento de los principios de actuación del presente plan de acción.
- Todos los empleados CIVAGEN S.A. tienen la responsabilidad de cumplir los principios de actuación establecidos en el presente plan de acción y de denunciar a través de los canales internos cualquier vulneración de los mismos.

2.6 CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Las medidas de conciliación persiguen fomentar un equilibrio racional entre la vida profesional y personal. A continuación, se describen las principales medidas implantadas en CIVAGEN S.A.:

Teletrabajo

Esta medida tiene como objetivo mejorar la eficiencia en el trabajo, reducir el impacto medioambiental de acuerdo y reducir el coste económico para el personal. Conciliar la vida laboral con la vida familiar y/o personal.

Beneficios para la organización

- Reducción del absentismo laboral.
- Mejora el clima de trabajo.
- Mejora de la salud laboral.
- Mayor productividad y competitividad.
- Mejora de la imagen de la entidad.
- Mayor fidelidad de los empleados.
- Reducción de costes de sustitución y reincorporación.

Flexibilidad horaria

Esta medida tiene como objetivo facilitar que la plantilla pase más tiempo con el resto de los miembros de la unidad familiar. Si bien el personal tiene libertad para adaptar su horario dentro de estos límites deberá comunicar al responsable de RRHH la forma preferente de disfrute de esta medida.

Beneficios para la organización

- o Reducción del absentismo laboral.
- o Mejora el clima de trabajo.
- o Mejora de la salud laboral.
- o Mayor productividad y competitividad.
- o Mejora de la imagen de la entidad.
- o Mayor fidelidad de los empleados.
- o Reducción de costes de sustitución y reincorporación.

Disposición de horas para médicos especialistas y/o acompañamientos

El objetivo de esta medida es dar facilidad para la asistencia de médicos y el acompañamiento a los mismos.

Beneficios para la organización

- o Reducción del absentismo laboral.
- o Mejora el clima de trabajo. Mejora de la salud laboral.
- o Mayor productividad y competitividad.
- o Mejora de la imagen de la entidad.
- o Mayor fidelidad de los empleados.
- o Reducción de costes de sustitución y reincorporación.

Para realizar el seguimiento del Plan de Conciliación, se considerarán los siguientes indicadores:

- N° medidas de conciliación descritas.
- N° personas solicitantes de medidas anualmente (desagregados por sexo y por medida).
- N° solicitudes concedidas (desagregados por sexo y por medida).

2.7 PLAN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y GESTIÓN DE RIESGOS

CIVAGEN S.A. lleva a cabo la identificación, análisis y categorización de los principales riesgos ASG que le afectan, siendo revisados anualmente. La metodología utilizada consiste en la elaboración de una matriz de gestión del riesgo y oportunidades dentro de las diferentes actividades de la empresa. Los riesgos identificados se clasifican según su tipología, proceso de origen, causa, se definen medidas de control específicas evaluando su probabilidad y su consecuencia. Una vez identificados los riesgos, el personal de CIVAGEN SA proponen un plan de acción acciones de mitigación asociado a un responsable de la empresa.

Entre las acciones propuestas en la gestión de riesgos se destacan las relacionadas con la formación, la mejora de las condiciones laborales y el fomento medidas sociales.

Documento Análisis R-O_2022

2.8 RELACIÓN Y DIALOGO CON LOS GRUPOS DE INTERÉS

Con el objetivo de identificar los diferentes impactos producidos en la actividad de CIVAGEN S.A. con relación a los grupos de interés, se ha realizado un estudio del contexto de la organización utilizando la metodología PESTEL. De esta manera se han identificado y clasificado los grupos de interés, permitiendo definir un mapa de procesos en función de las fortalezas debilidades oportunidades y amenazas, (DAFO).

Tras este análisis se van a analizar los riesgos y las oportunidades a través del documento “Matriz de Gestión de Riesgos y Oportunidades” estableciendo acciones que se seguirán a través del “Plan de Acciones de la Matriz de Riesgos y Oportunidades”.

2.9 POLITICA ANTICORRUPCIÓN

En CIVAGEN S.A. nos comprometemos a combatir la corrupción mediante el establecimiento de principios que deben guiar el comportamiento de todas las personas que forman parte de la compañía.

En concreto y conforme a lo previsto en el décimo principio referente al Pacto Mundial de Naciones Unidas, CIVAGEN S.A. tiene un compromiso de tolerancia cero ante aquellas conductas que sean susceptibles de ser consideradas como actos de corrupción o soborno, tanto en lo referente a su vertiente pública como privada. En consecuencia, CIVAGEN S.A. asume el compromiso de luchar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno, y desarrollar políticas concretas referentes a este tema.

Ámbito de aplicación

Esta política es de obligado cumplimiento para todas las personas que forman parte de la plantilla de CIVAGEN S.A.

Lucha contra la corrupción y el soborno.

Siguiendo el principio general de tolerancia cero frente a cualquier forma de corrupción, CIVAGEN S.A. no permite la aceptación de obsequios, dádivas, favores o atenciones de terceras partes, ni en metálico ni en especie, ni cualquier otro objeto de valor, salvo que este tenga un valor simbólico y no se realicen con el ánimo de influir en la objetividad que debe regir sus actuaciones.

- Política de regalos: Pautas generales de conducta

De conformidad con lo dispuesto en el Código de Conducta, no se permite ofrecer regalos o servicios en condiciones ventajosas, tanto a personal de entidades privadas como a personal funcionario público, más allá de las cortesías habituales y siempre que dicho regalo o servicio no esté condicionado a obtener un retorno.

- Registros contables: Pautas generales de conducta

Para CIVAGEN S.A. la transparencia es un principio fundamental dentro de su estrategia corporativa. Por ello, la compañía mantendrá un sistema de control interno contable apropiado, que incluya el reporte y reflejo fiel de todas las transacciones realizadas en nombre y por cuenta propia.

Los libros y registros contables de CIVAGEN S.A. deberán ser precisos y detallados, estando absolutamente prohibida la manifestación de declaraciones operacionales falsas o engañosas.

Las cuentas de la empresa se registrarán anualmente en el Registro Mercantil.

En este sentido, se deberá mantener la documentación precisa, apropiada y con un detalle razonable para dar cobertura a todas las transacciones realizadas, guardando custodia conforme a las políticas internas sobre gestión de la información.

Situaciones de conflicto de interés. Vías para la detección y limitación

Se entenderá que existe conflicto de interés en los siguientes casos:

- Situaciones en las que las personas empleadas tengan acciones, participaciones o intereses con empresas cliente o proveedoras que mantengan relaciones contractuales o comerciales con CIVAGEN S.A.
- Actividades externas y remuneradas llevadas a cabo por las personas empleadas en entidades que entren en colisión con el interés social de CIVAGEN S.A.
- Cualesquiera otras situaciones en las que las personas empleadas puedan involucrarse en una operación o transacción comercial que anteponga sus intereses personales a situaciones en las que las personas empleadas tengan acciones, participaciones o intereses con entidades cliente o proveedoras que mantengan relaciones contractuales o comerciales con CIVAGEN S.A.
- Situaciones en las que las personas empleadas mantengan vinculaciones familiares por parentesco hasta segundo grado, por consanguinidad o afinidad, con personas que ejerzan cargos en entidades cliente o proveedoras que mantengan relaciones contractuales o comerciales con CIVAGEN S.A.
- Cualesquiera otras situaciones en las que las personas empleadas puedan involucrarse en una operación o transacción comercial que anteponga sus intereses personales a los de la compañía, o cuando dichos intereses personales influyan, o puedan influir, de forma indebida en el ejercicio de la relación comercial.

En caso de observarse por parte de las personas empleadas un conflicto de interés, tanto real como potencial, se deberá poner inmediatamente de manifiesto conforme a lo establecido en los procedimientos internos de CIVAGEN S.A.

Responsabilidades

De acuerdo con nuestro modelo de gestión, los principios anticorrupción están integrados en todas las actividades y los responsables de su cumplimiento son:

- Comisión/responsable de Responsabilidad Social Corporativa: Entre sus funciones está la de promover la existencia del Código de Conducta, donde se prohíbe de forma tajante cualquier comportamiento por parte de las personas que integran CIVAGEN S.A. que pudiera considerarse relacionado con la corrupción o el soborno.
- Auditoría Interna: Es responsabilidad del departamento de Sistemas de Gestión supervisar el correcto funcionamiento de los mecanismos necesarios para prevenir y detectar comportamientos de corrupción. En caso de que existan indicios, se revisa el procedimiento de negocio vigente que no ha evitado la existencia de dicha práctica corrupta y se buscan mejoras al mismo.

Consulta y comunicación

CIVAGEN S.A. facilita de manera interna a todos los trabajadores incorporándola en la formación del proceso de acogida dicha política anticorrupción.

Todas las personas sujetas a la presente política tienen la obligación de informar o presentar consultas, a través de los mecanismos implantados a tal efecto, de todos aquellos actos o hechos que puedan suponer incumplimientos o violaciones de los que tenga conocimiento o sospecha, así como de las consultas que puedan plantearse.

En CIVAGEN S.A. no constan incidentes de corrupción, ni se han registrado reclamaciones por dicho motivo.

03

ASPECTOS
AMBIENTALES

3. ASPECTOS AMBIENTALES

3.1. POLÍTICA DE MEDIO AMBIENTE Y CALIDAD

CIVAGEN S.A., es un nuevo concepto de empresa, especializada en productos y servicios sanitarios, en la que la innovación, la flexibilidad y la rentabilidad van unidas en todos sus trabajos. Somos flexibles con valores. Entendemos que cada cliente es único y por lo tanto requiere un trato y unas ideas adaptadas a cada objetivo, asentadas a su vez sobre unos sólidos principios de compromiso, responsabilidad y calidad.

Evolución, Flexibilidad, y Transparencia; son los principios que CIVAGEN S.A. pone siempre en práctica para desarrollar sus técnicas y aplicaciones para el Diagnóstico Médico y que le permiten estar en continuo movimiento, cambiar, progresar, acomodarse al espacio, al lugar, a las nuevas circunstancias y retos.

CIVAGEN S.A. es una empresa diferente a cualquier otra, no solo por la base sólida que le respalda y le aporta fortaleza como pionera en la introducción de la Citología Líquida Automatizada (CLA™) en la Península Ibérica, sino también por el pensamiento fluido e independiente que se encuentra detrás y alrededor de sus productos y servicios, lo cual le proporciona flexibilidad y adaptabilidad.

Nuestro concepto de excelencia se traduce en nuestro compromiso de poner a disposición de los profesionales de la salud, productos tecnológicamente avanzados a un coste asequible para el sistema sanitario, que supongan un verdadero avance para el sector médico, a la vez que beneficien tanto a los proveedores como a los beneficiarios de los servicios médicos. En definitiva, que ayuden a mejorar la salud y calidad de vida del ciudadano como eje central del Sistema Sanitario.

Nuestro posicionamiento actual como empresa referente es una muestra clara de nuestro constante trabajo para alcanzar la excelencia en la asistencia sanitaria a través de innovaciones tecnológicas y la incorporación de productos de primer nivel, así como la investigación mediante colaboraciones con organizaciones y entidades que comparten nuestros valores, con las que trabajamos desde la filosofía del "socio", basándonos en 4 pilares:

- Transparencia
- Confianza
- Solvencia
- Flexibilidad

Para lograr la transformación de la sanidad que la sociedad necesita se requerirá de un sistema sanitario flexible y suficientemente poderoso para acomodarse a las necesidades individuales. Es precisamente en ese aspecto donde CIVAGEN S.A. colabora actualmente y seguirá colaborando para lograr la mejora de la salud de los ciudadanos y para contribuir mediante sus desarrollos tecnológicos y avances científicos a la excelencia de nuestro sistema de salud; para que éste sea más seguro, que haga un uso eficiente del flujo de nuevos conocimientos y que sea sensible, no sólo a las necesidades de los consumidores, sino a los valores y aspiraciones intelectuales de sus profesionales.

Este sistema de salud es el Sistema Sanitario Digital, una realidad al alcance de la mano y para cuyo desarrollo nuestra Compañía ha dado un paso adelante, analizando las tendencias que nos han permitido innovar en nuestros productos y servicios, realizando estudios de campo para disponer de una mejor base para asesorar a nuestros usuarios y colaborar con universidades, escuelas superiores e investigadores en el campo de la Medicina Digital, la Bioinformática y la Biotecnología. Todo ello mediante la integración de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TIC).

En CIVAGEN S.A. estamos convencidos de que la transformación digital del sistema sanitario es viable y que cuando la misma se realice, la información vital sobre la salud y opciones diagnósticas y terapéuticas estarán liberadas de las historias clínicas en papel y de los ficheros electrónicos aislados, esta información llegará a ser móvil hasta el punto de atención del paciente. De este modo lograremos contribuir significativamente a la excelencia de nuestro sistema de salud.

Nuestra misión principal es mejorar la salud y la calidad de vida del ciudadano, apostando por productos innovadores y tecnológicamente avanzados en el campo del Diagnóstico Médico, que permitan obtener un diagnóstico de calidad, rápido y asequible, a la vez que garanticen la prevención de enfermedades mediante la detección precoz, evitando tratamientos invasivos y costosos.

Además de comercializar instrumentación diagnóstica de última generación para la automatización del Diagnóstico Médico, nuestro grado de diferenciación se basa en nuestra misión de atender las necesidades de nuestros clientes y ofrecerles nuestro apoyo constante. Nuestra filosofía y ética profesional son las de entender que cada cliente es diferente como diferentes son sus necesidades y cada una de ellas requiere una solución personalizada. Nuestra gestión está orientada a dar respuesta a las expectativas de nuestros usuarios con la innovación permanente en productos, en servicios y en el desarrollo de nuevas tecnologías

En los últimos años la sociedad ha adquirido una preocupación por el medioambiente y la sostenibilidad y, cómo no podía ser de otra manera CIVAGEN S.A. asume el compromiso social con la protección del medioambiente, la prevención de la contaminación y la reducción de consumos y residuos en nuestra organización.

Es fundamental en este compromiso adquirido el cumplimiento legal en todos los ámbitos de la organización y la mejora continua de nuestros procesos a través de objetivos e indicadores.

Antonio Villar
Mayo de 2019

3.1. IDENTIFICACIÓN Y VALORACIÓN DE ASPECTOS AMBIENTALES

Todo Sistema de Gestión Medioambiental debe basarse en la identificación de los aspectos e impactos ambientales. Un Aspecto Medioambiental se define como una serie de actividades, productos o servicios de una organización que pueden interactuar con el medio ambiente. Un

Impacto Medioambiental es cualquier cambio en el medio ambiente, adverso o beneficioso, resultante en todo o en parte, de las actividades, productos o servicios de una organización.

Para realizar la identificación de los aspectos con sus impactos asociados, lo haremos en tres apartados:

- Aspectos Medioambientales.
- Evaluación de los Aspectos
- Aspectos en condiciones de Emergencia / Anormales.

A lo largo de nuestro proceso y actividades se generan una serie de materiales y productos que se han analizado para definir aspectos e impactos ambientales. CIVAGEN SA evalúa los aspectos ambientales directos (sobre los que tiene control en su gestión) e indirectos (sobre los que no puede ejercer un pleno control de gestión, pero puede tratar de ejercer una cierta influencia sobre ellos) periódicamente y siempre que se produce un cambio de actividades que pueda ocasionar la aparición de un nuevo aspecto medioambiental, sujeto a identificación y evaluación. Se muestra a continuación una descripción de los aspectos ambientales identificados, así como sus respectivos impactos ambientales:

Concepto	Tipo	Impacto Ambiental
Energía Eléctrica	Consumos	Agotamiento recurso natural renovable y no renovable
Consumo gasoil	Consumos	Agotamiento recurso natural renovable y no renovable
Consumo Papel	Consumos	Agotamiento recurso natural renovable y no renovable
Consumo de rollo papel	Consumos	Agotamiento recurso natural renovable y no renovable
Consumo de Cartón	Consumos	Agotamiento recurso natural renovable y no renovable
Consumo de Film de Embalaje	Consumos	Agotamiento recurso natural renovable y no renovable
RSU - R	Residuos	Empresas Residuos gestores: Tratamiento residuos peligrosos y no peligrosos: varios impactos ambientales indirectos: contaminación todos los vectores ambientales. Empresas Residuos transportista: Contaminación atmosférica, acústica.
Chatarra - R	Residuos	Empresas Residuos gestores: Tratamiento residuos peligrosos y no peligrosos: varios impactos ambientales indirectos: contaminación todos los vectores ambientales. Empresas Residuos transportista: Contaminación atmosférica, acústica.
Papel y cartón - R	Residuos	Empresas Residuos gestores: Tratamiento residuos peligrosos y no peligrosos: varios impactos ambientales indirectos: contaminación todos los vectores ambientales. Empresas Residuos transportista: Contaminación atmosférica, acústica.
Plástico - R	Residuos	Empresas Residuos gestores: Tratamiento residuos peligrosos y no peligrosos: varios impactos ambientales indirectos: contaminación todos los vectores ambientales. Empresas Residuos transportista: Contaminación atmosférica, acústica.
Fluorescentes y lámparas - R	Residuos	Empresas Residuos gestores: Tratamiento residuos peligrosos y no peligrosos: varios impactos ambientales indirectos: contaminación todos los vectores ambientales. Empresas Residuos transportista: Contaminación atmosférica, acústica.
Pilas agotadas - R	Residuos	Empresas Residuos gestores: Tratamiento residuos peligrosos y no peligrosos: varios impactos ambientales indirectos: contaminación todos los vectores ambientales. Empresas Residuos transportista: Contaminación atmosférica, acústica.
Madera - R	Residuos	Empresas Residuos gestores: Tratamiento residuos peligrosos y no peligrosos: varios impactos ambientales indirectos: contaminación todos los vectores ambientales. Empresas Residuos transportista: Contaminación atmosférica, acústica.
RAE's - R	Residuos	Empresas Residuos gestores: Tratamiento residuos peligrosos y no peligrosos: varios impactos ambientales indirectos: contaminación todos los vectores ambientales. Empresas Residuos transportista: Contaminación atmosférica, acústica.
Emisiones atmosféricas de incendio	Vertidos, emisiones, ruido y otros	Contaminación atmosférica: Gases y humos incendio. Vapores HC. Emisiones difusas, liberación al medio ambiente de CO2, polvo ABC, otros gases de botellones. Gas de la combustión motores: CO, CO2. Emisión GEI. NOx, SOx. Partículas. Fugas gas refriger. Vehículos. Calentamiento Global por efecto invernadero. Enfermedades. Afecta biodiversidad.

Emisiones vehículos	Vertidos, emisiones, ruido y otros	Contaminación atmosférica: Gases y humos incendio. Vapores HC. Emisiones difusas, liberación al medio ambiente de CO2, polvo ABC, otros gases de botellones. Gas de la combustión motores: CO, CO2. Emision GEI. NOx, SOx. Partículas. Fugas gas refriger. Vehículos. Calentamiento Global por efecto invernadero. Enfermedades. Afecta biodiversidad.
Incendio instalaciones	Vertidos, emisiones, ruido y otros	Tratamiento residuos por gestor: varios impactos ambientales indirectos: contaminación todos los vectores. Incluye escombros y cenizas: Contaminación atmosférica Contaminación suelo Contaminación agua Afección a flora Afección a fauna Obra civil asociada Agotamiento de recursos ligado al consumo de agua Agotamiento recurso natural renovable y no renovable relativo a la reposición de recursos derivados de Incendio/Explosión, gran derrame, inundación, accidentes de vehículo y maquinaria
Achatarramiento de vehículos o equipos de análisis	Residuos	Empresas Residuos gestores: Tratamiento residuos peligrosos y no peligrosos: varios impactos ambientales indirectos: contaminación todos los vectores ambientales. Empresas Residuos transportista: Contaminación atmosférica, acústica.

El Responsable Ambiental es el encargado de analizar los procesos y actividades de CIVAGEN S. así como de las de sus clientes y proveedores, con objeto de detectar posibles aspectos ambientales directos e indirectos que tienen o pueden tener impactos significativos sobre el Medio Ambiente. La identificación de aspectos se realiza mediante un examen de las instalaciones, actividades, productos y servicios, incluyendo las actividades de mantenimiento, con la finalidad de determinar, para cada área o actividad concreta, los aspectos que se generan, su tipología y cuantificación, siempre teniendo en cuenta las condiciones normales y anormales de funcionamiento.

Esta identificación y evaluación de los aspectos ambientales se realiza de manera que se pueda identificar qué aspectos se puede controlar y aquellos en los que se puede influir, y sus impactos ambientales asociados desde la perspectiva del ciclo de vida:

- Fase 1: Adquisición equipos/vehículos. Suministros y Servicios externos.
- Fase 2: Distribución Suministros y Realización de servicios
- Fase 3: Fin vida útil vehículos y equipos

La valoración de los aspectos se realiza mediante tablas definidas al efecto en las cuales se clasifican dentro del grupo con el que esté relacionado y posteriormente se evalúan las categorías definidas a las cuales se les asignan valores según los criterios definidos en cada apartado.

3.1.1.CRITERIOS:

Los criterios para la valoración de aspectos son los siguientes:

- Fase 1: Adquisición equipos/vehículos. Suministros y Servicios externos. La evaluación de aspectos se realiza mediante la selección de proveedores con un buen comportamiento ambiental.
- Fase 2: Distribución Suministros y Realización de servicios. Se utilizan criterios de magnitud, probabilidad y gravedad de acuerdo con la tabla de cálculo.
- Fase 3: Fin vida útil vehículos y equipos: que se llevan a gesto autorizado.

3.3. ASPECTOS AMBIENTALES SIGNIFICATIVOS

Como resultado de la evaluación de todos los aspectos ambientales, se obtiene la relación de aquellos aspectos ambientales que para el periodo evaluado son considerados **significativos**, es decir representan un mayor impacto ambiental, por lo tanto, registrados y constituyen la base sobre la que se establecen los Objetivos y metas para alcanzar el compromiso de mejora continua y prevención de la contaminación ambiental, tal como se especifica en nuestra Política de Calidad y Medioambiente.

Siguiendo los criterios establecidos en la identificación y evaluación de aspectos ambientales realizada según el procedimiento establecido por la organización y anteriormente descrito, a continuación, se detallan los aspectos identificados como significativos por la empresa. Dado que estos aspectos resultan relevantes para la mejora continua del sistema medioambiental, han sido tenidos en cuenta para el establecimiento de objetivos ambientales para el año 2022.

ASPECTO Nº	Residuos	Aspectos Significativos: 3	Comentario
1	RSU - R	NO	
2	Chatarra - R	NO	
3	Papel y cartón - R	NO	
4	Plástico - R	SI	
5	Fluorescentes y lámparas - R	NO	
6	Pilas agotadas - R	NO	
7	Madera - R	NO	
8	RAE's - R	NO	
Consumo de recursos			
9	Energía Eléctrica	NO	
10	Consumo gasoil	SI	
11	Consumo Papel	NO	
12	Consumo de rollo papel	NO	
13	Consumo de Cartón	NO	
14	Consumo de Film de Embalaje	NO	
Vertidos, emisiones, ruido y otros			
15	Emisiones atmosféricas de incendio	NO	
16	Emisiones vehículos	NO	
17	Incendio instalaciones	NO	
Fin de vida útil			
18	Achatarramiento de vehículos y equipos de análisis	NO	

04

OBJETIVOS

4. OBJETIVOS

4.1. PLANTEAMIENTO Y DEFINICIÓN DE OBJETIVOS

En CIVAGEN S.A. se definen diferentes objetivos en materia de responsabilidad social de acuerdo con la Política de la empresa, considerando los aspectos ambientales significativos y los requisitos legales aplicables. La Dirección de CIVAGEN S.A. con la colaboración de los responsables de los departamentos, definirá anualmente, los objetivos ambientales para el periodo siguiente.

Dichos objetivos se planificarán en el tiempo (hitos a cumplir, puntos de control / revisión, fechas previstas para su consecución, etc.) y se asignarán los responsables oportunos para su seguimiento y desarrollo, facilitándoles los recursos necesarios. Los objetivos quedarán reflejados por escrito en la hoja de "Programación de Objetivos."

Cada responsable al que se le haya atribuido el seguimiento o el cumplimiento de alguno de los Objetivos deberá reflejar lo planificado al respecto, evidenciando a medida que se desarrolle el tiempo, la evolución del objetivo establecido.

4.2. OBJETIVOS 2022

Durante el 2022 la organización ha definido los siguientes objetivos ambientales para los cuales a continuación se exponen las planificaciones establecidas, los hitos definidos y su grado de consecución:

- Implantar EMAS (Conseguido)
 - Hacer memoria de acuerdo con el reglamento EMAS de la información de nuestro sistema ISO 14001
 - Pasar la verificación por BV durante la auditoría de ISO 14001:2015
- Reducir 10% residuos plásticos (Conseguido)
 - Aprovechar plástico remitido por los proveedores en su embalaje
 - Pedir reducción de plástico en el embalaje a nuestros proveedores
- Reducir la rotación del personal. Objetivo 0 renunciaciones (conseguido)
 - Medidas de conciliación laboral
 - Medir el clima laboral
 - Comunicación continua con personal

4.3. OBJETIVOS 2023

CIVAGEN S.A. ha definido los siguientes objetivos ambientales para el año 2023 para los cuales a continuación se exponen medidas definidas:

- Conseguir que el plazo de entrega de los productos sea menor de 72 h en Península /Bajar Coste
- Reducir el consumo de combustible un 5%
- Captación de un nuevo cliente
- Que 1 empleado solicite medidas de conciliación

05

**COMPORTAMIENTO
AMBIENTAL DE LA
ORGANIZACIÓN**

5. COMPORTAMIENTO AMBIENTAL DE LA ORGANIZACIÓN

En CIVAGEN S.A. se han definido diferentes indicadores para poder realizar el seguimiento del sistema de gestión ambiental. En este punto se incluyen los datos ambientales correspondientes a los indicadores básicos que se definirán a continuación y que se centran en los siguientes ámbitos:

- Eficiencia energética
- Eficiencia en el consumo de materiales.
- Residuos.
- Biodiversidad.
- Emisiones.

Cada uno de estos indicadores básicos consta de los siguientes términos:

Cifra A: Indica el impacto/consumo total anual en el campo determinado.

Cifra B: Indica el número de trabajadores de la organización:

- Año 2020: 9 trabajadores
- Año 2021: 9 trabajadores
- Año 2022: 9 trabajadores

También se utiliza como cifra B el número de operaciones para impactos ligados al número de operaciones realizadas. En nuestro caso las operaciones se corresponden con los envíos de mercancía al cliente que están documentados mediante albaranes.

Cifra R: Resultado de A/B. (ratio).

Se ha utilizado para las constantes el documento del Ministerio:

FACTORES DE EMISIÓN REGISTRO DE HUELLA DE CARBONO, COMPENSACIÓN Y PROYECTOS DE ABSORCIÓN DE DIÓXIDO DE CARBONO en su Versión 23 de junio de 2023

5.1. CONSUMO ELÉCTRICO

Se muestran datos de consumo eléctrico para las oficinas de la empresa que son sus únicas instalaciones ya que la nave pertenece a la Zona Franca de Vigo. Los datos se obtienen de manera indirecta a través de la factura económica de la Zona Franca. Se coge el dato de

TARIFA 2.0A a las 11:00 horas para minoristas el 1º de cada mes extraído de la información oficial de redOS(APP). Se desconoce la compañía y el mix de renovables.

		2020	2021	2022
B: N° Empleados		9	9	9
Consumo Eléctrico	A: MWh Consumido	0,579	0,094	0,078
Ratio Eléctrico	Ratio por empleado	0,0643	0,0104	0,0086

		2020	2021	2022
B: N° Albaranes		207	294	337
Consumo Eléctrico	A: MWh Consumido	0,579	0,094	4.813
Ratio Eléctrico	Ratio por albarán	0,00279	0,00032	0,01428

En el 2022 se comienza a calcular el consumo de electricidad en la oficina de calle de Pontevedra por lo que ponemos la siguiente tabla teniendo en cuenta por primera vez este cálculo para comparar el consumo en los próximos años:

		2020	2021	2022
B: N° Albaranes		207	294	337
Consumo Eléctrico	A: MWh Consumido	0,579	0,094	4.813
Ratio Eléctrico	Ratio	0,00279	0,00032	0,01428

5.2. CONSUMO DE COMBUSTIBLE

El combustible se utiliza para el funcionamiento diario de los vehículos para las visitas comerciales y técnica. Se convierten los litros de gasoil a MW de acuerdo con conversión de energía

		2020	2021	2022
B: N° Albaranes		207	294	337
Consumo Gasoil	A: MWh Consumido	55,84	60,29	50,72
Consumo Gasolina	A: MWh Consumido	2,01	0,00	5,04
Consumo Total	A: MWh	57,85	60,29	55,76
Ratio Combustible	Ratio	0,279	0,205	0.165

En total, sumando los combustibles y la energía eléctrica

		2020	2021	2022
B: N° Albaranes		207	294	337
Consumo	A: MWh Consumido	58,43	60,38	55,84
Ratio Energía	Ratio	0,282	0,206	0.166

5.3. CONSUMO DE AGUA

El consumo de agua de la empresa se realiza en las oficinas y no en los almacenes logísticos donde no hay servicio de agua ni vertidos.

5.4. CONSUMO DE MATERIALES

Todos los consumos se calculan a través de las facturas de proveedores

Papel: folios utilizados en los documentos utilizados por la empresa

Materiales de embalar: papel, rollo de papel y film plástico para retractilar.

	2020	2021	2022
B: N° Albaranes	207	294	337
Consumo Papel	0,0625	0,0625	0
Consumo Rollo Papel	0,07	0,07	0
Consumo Cartón	0,06	0,12	0,06
Consumo Film	0	0,024	0,02
Total MP	0,1925	0,2765	0,08
Ratio Consumo MP (t/alb)	0,00092995	0,00094048	0,00023739

5.5. GENERACIÓN DE RESIDUOS

Residuos No peligrosos:

Cada día se generan toneladas de residuos que pueden afectar al medio ambiente. Pero no todos son dañinos para el hombre, como los denominados “residuos no peligrosos”. Los residuos no peligrosos son aquellos que no se encuentran catalogados como residuos peligrosos, por no presentar características de peligrosidad. Es fundamental controlar también este tipo de residuos. El vertido en contenedores de residuos no peligrosos debe estar plenamente respaldado ante la auditoría de cualquier autoridad de salud y medio ambiente.

A nivel europeo, el Catálogo Europeo de Residuos (CER), elaborado por la Comisión Europea, es otra pieza clave a la hora de definir y clasificar los residuos en peligrosos y no peligrosos.

Algunos datos de generación de residuos no peligrosos de los últimos años no están determinados. A continuación se analiza cada residuo no peligroso generado de forma individual y se establecen las medidas necesarias para mejorar la gestión de los mismos.

Los residuos generados proceden de los embalajes de proveedor y se llevan al punto limpio de la zona franca

	2020	2021	2022
B: N° Albaranes	207	294	337
Kg residuos Papel/Cartón	24	18	18
Kg residuos Plástico	6	9	6
Kg Chatarra	0	0	0
Kg Fluorescentes / Lamp	0	0	0
Kg Madera	0	0	0
Kg RAEs	0	0	0
Total MP	30	27	24
Ratio Consumo MP (t/alb)	0,145	0,092	0,071

El ratio presenta una mejora respecto a 2021 pasando de 0,092 a 0,071

Con respecto a los residuos, podemos comentar:

- Residuos Papel/Cartón y Plástico: provenientes de los embalajes de nuestros proveedores. Periódicamente se tiran al Punto Limpio de la Zona Franca donde se encuentran nuestras instalaciones.
- Chatarra: se produce cuando se elimina algún equipo de análisis. No se ha producido en los últimos años.
- Fluorescentes / Lámparas: las lámparas de la nave no se han sustituido en los últimos años.
- Madera: los palets vacíos se apilan hasta su comercialización o gestión como residuo. El volumen es muy pequeño y no se han gestionado en los últimos años.
- RAEs: se produce cuando se elimina algún equipo de análisis. No se ha producido en los últimos años. Los ordenadores de renting se sustituyen y gestionan por los proveedores.

Residuos peligrosos:

La empresa no genera en su actividad residuos peligrosos ya que solo distribuye productos embalados. El uso de los equipos es realizado por los técnicos de los laboratorios de los clientes.

En el caso de que haya algún residuo durante el mantenimiento, los laboratorios los gestionan de acuerdo con sus procedimientos.

5.6. BIODIVERSIDAD

Este indicador representa los m² de las instalaciones frente al número de trabajadores. Los m² de la nave son de 200 m².

Metros de Instalaciones	2020	2021	2022
A: m2 nave	200	200	200
B: N° Operarios	9	9	9
Ratio	22,22	22,22	22,22

5.7. CALIDAD AGUA VERTIDA

No hay aguas sanitarias en la nave

5.8. EMISIONES

5.9.1. Ruido:

Dada la actividad realizada no se ha considerado necesario la realización de medición de ruido en nuestras instalaciones.

En lo referente a vehículos todos superan las ITV correspondientes en los plazos marcados por la legislación.

5.9.2. Emisiones de gases:

Se ha calculado el impacto en la huella de carbono de la organización con la herramienta del ministerio:

Los resultados han sido los siguientes

T CO ₂ Emitidas	2020	2021	2022
A: t Emitidas	14,26	13,67	12,84
B: N° Albaranes	207	294	337
Ratio	0,0689	0,0465	0.038

La metodología es la seguida por la el MITECO, en la que se detallan los principios y requisitos para el diseño, desarrollo y gestión de inventarios de gases de efecto invernadero para compañías y organizaciones y para la presentación de informes sobre estos inventarios.

Para otros gases asociados a las emisiones:

2022	T CO ₂	Kg CH ₄	Kg N ₂ O	T CO ₂ e
Emisiones Directas	12,69	0,16	0,56	12,84
Emisiones Indirectas	-	-	-	0,02
Total	12,69	0,16	0,56	12.86

2021	T CO ₂	Kg CH ₄	Kg N ₂ O	T CO ₂ e
Emisiones Directas	13,47	0,04	0,64	13,65
Emisiones Indirectas	0	0	0	0,02
Total	13,47	0,04	0,64	13,67

2020	T CO ₂	Kg CH ₄	Kg N ₂ O	T CO ₂ e
Emisiones Directas	13,94	0,09	0,66	14,12
Emisiones Indirectas	0	0	0	0,14
Total	13,94	0,09	0,66	14,26

La empresa no emite otros gases efecto invernaderos ya que no dispone de instalaciones térmicas ni frigoríficas en la nave.

06

SEGUIMIENTO,
FORMACIÓN,
PARTICIPACIÓN
Y EMERGENCIAS

6. SEGUIMIENTO, FORMACIÓN, PARTICIPACIÓN Y EMERGENCIAS

6.1. AUDITORÍAS E INSPECCIONES

Para garantizar que el cumplimiento de lo establecido en el sistema de gestión medio ambiental se usan los planes de auditorías. El sistema se gestiona de tal modo que se cubren todas las áreas anualmente y puede combinar auditorías hechas por personal interno perfectamente formado con auditorías hechas por compañías externas de reconocido prestigio. Los planes de auditorías se realizan, conjuntamente para los sistemas de gestión de calidad, medio ambiente, eficiencia energética y seguridad y salud en el trabajo.

En el año 2022 se han llevado a cabo auditorías internas realizadas por auditores externos y auditorías externas medioambientales según la norma ISO 14001 y el reglamento EMAS realizadas por el BVC respectivamente.

6.2. INCIDENTES, NO CONFORMIDADES Y ACCIONES CORRECTIVAS

Nuestro sistema de gestión incluye una sistemática de detección y tratamiento de no conformidades e incidencias medio ambientales así como la generación de acciones correctivas y preventivas.

Todas las incidencias llevan asociadas acciones, unas inmediatas y otras a largo plazo que quedan registradas en el sistema y que se va realizando seguimiento de las mismas.

Durante el año 2022 no se han detectado incidencias ni no conformidades medioambientales.

6.3. FORMACIÓN, PARTICIPACIÓN Y COMUNICACIÓN

Un punto muy importante del Sistema de Gestión Medioambiental implantado en CIVAGEN S.A. es la formación de todos y cada uno de los empleados empezando por la dirección y llegando a todos los niveles independientemente de que sean trabajadores fijos o temporales. Todo el mundo conoce, por tanto, el sistema, su organización, la política medioambiental y los aspectos medioambientales más significativos. Existen planes anuales de formación y sensibilización medioambiental.

Durante el 2022 se han realizado las siguientes actividades formativas:

FECHA	CURSO	TEMÁTICA
Marzo	Digitalización aplicada al sector productivo	Administración
Mayo	Excel Avanzado	Administración
Mayo	Reunión SEAP-IAP	Mejora
Julio	Nuevos Horizontes Medical Devices Valencia	Mejora

Julio	Curso Forex	Mejora
Septiembre	Training Civagenius Hospital Severo Ochoa	Mejora
Octubre	Curso Patología Hospital Jerez	Mejora
Noviembre	Curso Gestión RSC según SGE21	Mejora
Noviembre	Colaboración AECC	Mejora
Diciembre	I Congreso Fundación TTCC, Madrid	Mejora

La participación de los empleados en el sistema de gestión ambiental es básica para su mantenimiento y el logro de los objetivos y metas programados anualmente para minimizar los impactos asociados a los aspectos ambientales identificados. Para facilitar la comunicación se dispone de:

- ✓ Exposición de la política ambiental y los objetivos y metas ambientales anuales en los paneles informativos y tableros de anuncio.
- ✓ Reuniones periódicas con el personal
- ✓ Utilización de registro de comunicaciones

Cualquier trabajador puede y es continuamente animado a hacer propuestas de mejora, quejas, sugerencias, etc. para ser analizadas y tratadas. Para fomentar su participación se les informa de los medios que tienen para comunicar cualquier incidencia o sugerencia para mejorar el sistema de gestión ambiental y la protección del entorno. Dichos medios son los siguientes: correo interno y registro de comunicaciones. Todas las comunicaciones y aportaciones del personal llegan a los responsables de área o directamente a la Responsable del SGI, que valora dichas aportaciones y las pone en conocimiento de Dirección para que tome la decisión más apropiada.

Otro medio de comunicación del funcionamiento del sistema y de los aspectos medioambientales más significativos de la empresa es la propia “Declaración Medioambiental” que es enviada a las “Partes Interesadas” además de estar a disposición del público en la página web de CIVAGEN S.A.

6.4. PLAN DE EMERGENCIA

CIVAGEN S.A. dispone de un Plan de Emergencia que contempla todas las posibles situaciones de emergencia que pudieran ocurrir. El Plan de Emergencia, tiene por objeto establecer y definir las actuaciones necesarias ante una situación de emergencia, en las instalaciones de la empresa. Se detallan a continuación los distintos protocolos de actuaciones de emergencias:

- Protocolo de incendio

07

RECURSOS
HUMANOS

7. RECURSOS HUMANOS

CIVAGEN S.A., consciente de los retos que conlleva la Tecnología Médica de Vanguardia y los Sistemas Inteligentes de Imagen Digital, lleva implantando un nuevo modelo de relación y gestión de personas, que acerca la función de Recursos Humanos no solamente al negocio sino también a los empleados.

Empleo

Todos los datos que se muestran a continuación son los recabados a fecha de 31 de diciembre del año 2022 del total del GRUPO

Personal	2022	
	Hombre	Mujeres
Total	5	4
	55.6%	44.4%

- Distribución del empleo por sexo, edad y categoría profesional

Personal	2022	
	Hombre	Mujeres
Personal de Oficina		
Categoría profesional		
Directivos	1	1
Mandos intermedios	1	1
Técnicos	2	1
Administrativos		1
Personal auxiliar	1	
Edad		
Menos de 30 años		
Entre 30 y 50 años		2
Más de 50 años	5	2

- Distribución del empleo por modalidades de contrato

Personal	2022	
	Hombre	Mujeres
Personal de Oficina		
Contratos indefinidos	5	4
Contratos temporales	-	
C. indef. tiempo parcial		

C. temp. tiempo parcial

-

- Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial distribuidos por sexo, edad y categoría profesional

Personal	2022	
	Hombres	Mujeres
Personal de Oficina		
Contratos Indefinidos		
Categoría profesional		
Directivos	1	1
Mandos intermedios	1	1
Licenciados Asistenciales	-	
Técnicos	2	
Administrativos		2
Personal Auxiliar	1	
Edad		
Menos de 30 años		
Entre 30 y 50 años		2
Más de 50 años	5	2
Personal de Oficina		
Contratos Temporales	0	0

- Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional

No procede. No se ha llevado a cabo ningún despido en la presente anualidad.

- Días de absentismo por tipo, sexo y edad:

	Bajas por enfermedad		Permisos	
	Hombres	Mujeres	Hombre	Mujeres
N.º de días	29	0	4	3

Cabe destacar que durante la anualidad 2022 no se han producido accidentes laborales entre los empleados de CIVAGEN S.A.

[Procedimiento P6-01: Gestión de Recursos](#)

08

INFORMACIÓN
SOBRE LA
SOCIEDAD.
OTROS
ASPECTOS

8. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD. OTROS ASPECTOS

8.1. MEDICIÓN Y EVALUACIÓN DEL IMPACTO SOCIAL

Nuestra estrategia de responsabilidad corporativa se adapta a nuestras fortalezas y oportunidades específicas, en nuestra condición empresa biomédica de servicios profesionales especializados en citología líquida digital, diagnóstico molecular y patología digital inteligente. Asimismo, nos ayuda a aplicar nuestros conocimientos de tal forma que generen impacto, logren resultados medibles y marquen una verdadera diferencia a la hora de crear valor en los centros hospitalarios, de investigación y docencia y en la sociedad en general a largo plazo.

Identificación del impacto social:

- Aumentamos nuestra aportación a la sociedad usando nuestros conocimientos y experiencia para ayudar a resolver problemas importantes ofreciendo una propuesta diferenciada, basada en una fórmula innovadora, “hecha a medida” que acerque al usuario las soluciones biomédicas digitales que mejor se adapten a sus necesidades y posibilidades, fomentando la ética, la integridad y la confianza – todos ellos cruciales para promover una economía global sostenible e inclusiva.
- Apoyamos un cambio hacia una sociedad más sostenible prestando servicios que transforman a los centros hospitalarios de investigación, docencia y la sociedad civil, contribuyendo a unos objetivos de desarrollo más amplios y reduciendo el impacto ambiental.
- Ayudamos a resolver importantes problemas sociales en nuestra sociedad aportando nuestra experiencia profesional y colaborando con otras organizaciones para lograr los mejores resultados posibles.
- Queremos ganarnos la confianza de nuestras partes interesadas practicando la transparencia, el cuidado y la honestidad, y centrándonos siempre en la ética y la calidad.
- Respetamos el medioambiente y adoptamos un enfoque preventivo para minimizar los impactos ambientales de nuestra actividad, ayudamos a que nuestros clientes hagan lo mismo.

8.2. INVERSIÓN EN LA COMUNIDAD

CIVAGEN S.A. como empresa comprometida con la sociedad, se involucra en el desarrollo de acciones sociales y solidarias, considerando de manera prioritaria, a la comunidad en la que opera.

Las acciones llevadas a cabo están alineadas con la visión estratégica, así como los valores de la organización procurando la participación de los empleados.

A continuación, se enumeran las principales entidades con las que CIVAGEN S.A. colabora en diferentes eventos a modo principalmente de patrocinio.

- SEC (Sociedad Española de Citología)
- SEAP (Sociedad Española Anatomía Patológica)
- SEAP-D (Sociedad Española Anatomía Patológica Digital)
- UCAM (Universidad Católica San Antonio de Murcia)
- ATESSGA (Asociación Técnicos Superiores Sanitarios de Galicia)
- UAX (Universidad Alfonso X El Sabio)
- TEAP (Asociación Técnicos Especialistas Anatomía Patológica)
- AETEL (Asociación Española Técnicos de Laboratorio)
- FISABIO (Fundación para el Fomento de la Investigación Sanitaria y Biomédica de la Comunitat Valenciana)
- FUNDACIÓN JIMÉNEZ DÍAZ
- ECC (European Conference of Cytology)

8.3. INFORMACIÓN ECONÓMICA

Los datos relativos al importe de la cifra de negocios de CIVAGEN S.A. así como las referencias a los impuestos efectivamente satisfechos y otra serie de datos financieros, fiscales y contables, se hayan publicados y aportados en sus Cuentas Anuales, a las cuales nos remitimos y que están publicadas y registradas en el Registro Mercantil.

Facturación en Miles de euros	2021	2022
España	837.306,14 €	930.581,51 €

CIVAGEN S.A. paga los impuestos sobre beneficios que le son de aplicación en el estado español.

Miles de euros	2021	2022
España	3.005,92	3.691,76

09

REQUISITOS
LEGALES

9. REQUISITOS LEGALES

CIVAGEN S.A. conoce los requisitos legales aplicables a su organización y cumple con los mismos, además de contar con un procedimiento documentado para la actualización de dichos requisitos y la revisión de su cumplimiento. La legislación pertinente es actualizada semestralmente en dicho procedimiento.

9.1. REQUISITOS LEGALES MÁS IMPORTANTES Y ESTADO DE CUMPLIMIENTO

La empresa no dispone de instalaciones industriales.

- Licencia de actividades e instalaciones para apertura de nave en nombre de la Zona Franca
- Licencia sanitaria emitida por la AEMPS nº 6982-PS para la importación de PRODUCTOS SANITARIOS PARA DIAGNÓSTICO IN VITRO.

Por otra parte, CIVAGEN S.A. realiza una segregación en origen de todos los residuos generados, procediendo a su almacenamiento y gestión cumpliendo los requisitos legales aplicables en cada caso: entrega a gestor autorizado, recogida municipal o entrega a proveedor/distribuido

Los principales requisitos legales ambientales de aplicación a las actividades realizadas por el CIVAGEN SA en relación a la gestión de residuos son los siguiente

- Ley 7/2022, de 8 de abril,
- Ley 6/2021, de 17 de febrero, de residuos y suelos contaminados de Galicia
- Real decreto 106/2008, de 1 de febrero, sobre pilas y acumuladores y la gestión ambiental de sus residuos.
- Real Decreto 110/2015, de 20 de febrero, sobre residuos de aparatos eléctricos y electrónicos
- Ordenanza Municipal del Medio Ambiente del Ayuntamiento de Vigo.

Por último, se presenta la legislación vigente en relación con los agentes de interés que intervienen en la vertiente social de la RSE de CIVAGEN SA:

- Ley 8/1980, del 10 de marzo, do Estatuto de los trabajadores
- Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aprueba el texto refundido da Ley do Estatuto dos trabaxadores
- Ley 12/2001, do 9 de xullo, de medidas urgentes de reforma do mercado de traballo para o incremento del empleo y la mejora da su calidad.
- Real decreto 2720/1998, do 18 de diciembre, por lo que se desarrolla el artículo 15 do Estatuto de los trabajadores en materia de contratos de duración determinada.
- Ley 45/2002, do 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la productividad.

- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Ley 31/2006, de 18 de octubre, sobre la implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas.
- Real Decreto Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y el empleo.
- Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la **conciliación de la vida familiar y** laboral de las personas trabajadoras.
- Ley orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de **Libertad Sindical**.
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social
- Ley 7/2004, de 16 de julio, gallega para la **igualdad** de mujeres y hombres.
- Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la **igualdad** efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 2/2007, de 28 de marzo, del trabajo en **igualdad** de las mujeres de Galicia.
- Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de **seguridad y salud** en los lugares de trabajo (modificado por el Real decreto 2177/2004).
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (**Integración Social** de los Minusválidos)
- Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, sobre medidas de fomento del empleo de trabajadores minusválidos.
- Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas discapacitadas.
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo

09

CONCLUSIÓN

10. CONCLUSIÓN

El sistema de gestión ética y socialmente responsable en CIVAGEN S.A. es revisado anualmente por la dirección y está en proceso de mejora continua con un cumplimiento legal del 100%.

Aprobado

Antonio Villar