

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

GRESPRO

Datos de la entidad

- ❖ **Dirección web:** www.grespro.com
- ❖ **Alto cargo:** Juan Carlos García Bernardo – Director General
- ❖ **Fecha de adhesión:** 01/03//2011
- ❖ **Sector:** Servicios profesionales (Seguridad)
- ❖ **Actividad:** Servicios de vigilancia y seguridad
- ❖ **Desglose de grupos de interés:** Empleados, Proveedores y colaboradores, Sociedad, Administración pública, Medio Ambiente, Propietarios, Clientes.
- ❖ **Países en los que está presente:** España
- ❖ **Alcance del Informe de Progreso:** España
- ❖ **Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso:** será accesible en la web del Pacto Mundial.
- ❖ **Día de publicación del Informe:** 27 de octubre de 2011
- ❖ **Responsable:** Juan Carlos García Bernardo
- ❖ **Tipo de informe:** A

Carta de renovación del compromiso

CARTA DEL DIRECTOR GENERAL AL PACTO MUNDIAL

GRESPRO S.L., es consciente de la responsabilidad que deben asumir las organizaciones empresariales en el desarrollo de una sociedad justa, solidaria, respetuosa con el medio ambiente y con los valores humanos, por este motivo en el presente año se ha comprometido con la iniciativa del Pacto Mundial y sus Diez Principios basados en las Declaraciones y Convenciones Universales.

GRESPRO busca una mejora continua en la prestación de sus servicios y en la gestión de la Organización cumpliendo con su sistema de gestión de calidad según las normas internacionales ISO 9001, pero también busca ser una empresa responsable socialmente, mejorando y reportando nuestros resultados sostenibles en nuestros grupos de interés: accionistas, empleados, clientes, proveedores y la sociedad en general.

La responsabilidad social va a ser uno de nuestros principales valores como empresa, formando parte de nuestra estrategia de desarrollo y expansión. Tendremos en consideración las opiniones y consideraciones de nuestros distintos grupos de interés, buscando siempre conseguir una gestión ética, transparente y responsable.

Uno de los principales esfuerzos realizados atendiendo a esta responsabilidad social se ha centrado en los empleados, se han establecido distintas medidas y acciones, según se señala en este Informe de Progreso, como son la elaboración de un código ético y de conducta (publicado en la página web), realizándose además anualmente una encuesta de clima laboral y teniendo como objetivos a corto o medio plazo el estudio y establecimiento de nuevas medidas de conciliación y flexibilidad (alguna ya se ha puesto en marcha en el presente ejercicio) que mejoren la calidad de vida de nuestros empleados.

También en el presente año hemos llevado a cabo un importante esfuerzo en el tema medioambiental, de cara a la responsabilidad medioambiental se han establecido controles para la eliminación y reciclaje de residuos y el consumo de energía eléctrica y agua, recogiendo además en el código ético nuestros compromisos en relación con el medio ambiente.

Como objetivos para el nuevo año, nos proponemos avanzar en el camino que hemos emprendido, cumpliendo los compromisos adquiridos y estableciendo nuevas acciones y medidas que incrementen nuestra Responsabilidad social frente a nuestros grupos de interés, además de cumplir con los Principios del Pacto Mundial y contribuir a su difusión y promoción.

Juan Carlos García Bernardo
Director General

Oviedo, octubre 2011



Metodología

DIAGNÓSTICO

Se necesita conocer lo que existe para saber qué necesidades tiene la entidad. Los indicadores de diagnóstico nos permiten identificar qué políticas, acciones y seguimiento se hace por cada Principio.



POLÍTICAS

Vienen recogidas mediante indicadores cualitativos que definen el marco de actuación en el cual se estructuran las acciones y los mecanismos de control y seguimiento de la entidad.



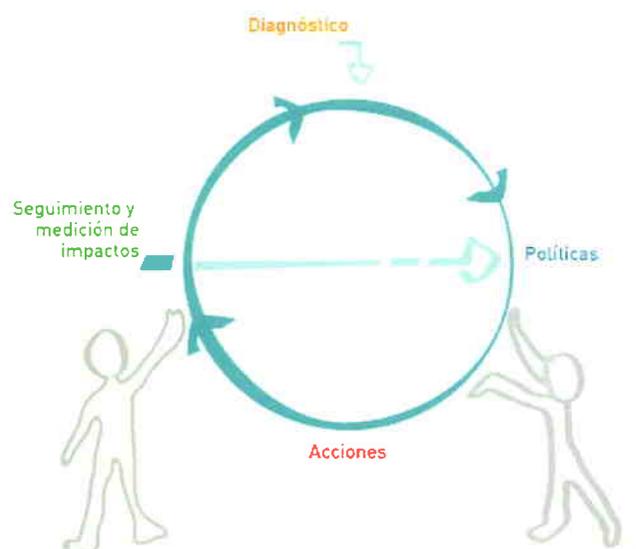
ACCIONES

Se implementan para dar cumplimiento a las políticas. Vienen descritas por medio de indicaciones cualitativas y cuantitativas. Input: Necesario un Input para conocer qué tipo de acciones han de llevarse a cabo. Si se prescinde de ese Input se corre el riesgo de implantar acciones inútiles o innecesarias.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Viene reflejado en los indicadores cualitativos planteados. Output: Necesario dar a conocer los resultados para poder recibir de nuevo ideas sobre posibles mejoras necesarias.



Principio 1

Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia

DIAGNÓSTICO

Indique si la entidad tiene riesgos en materia de Derechos Humanos. ¿Cuáles son? (P1C1I1)

Respuesta: No

Implantación: GRESPRO no presenta riesgos en relación con el respeto a los Derechos Humanos. La legislación española evita la posibilidad de que existan riesgos relativos a los derechos humanos.

POLÍTICAS

¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito, los valores y normas de su empresa? (P1C2I1)

Respuesta: SI

Implantación:

GRESPRO se asegura de que el desarrollo de sus actividades se realiza al amparo de las normativas nacionales.

GRESPRO ha desarrollado un Código ético que contempla:

- Misión, Visión y Valores
- Compromisos generales que adquiere la Organización hacia toda la Sociedad
- Compromisos que adquiere hacia las personas que trabajan en la organización
- Compromisos que debe adquirir toda persona que trabaje en la organización o en nombre de ella
- Compromisos que adquiere hacia los clientes
- Compromisos que adquiere hacia los proveedores
- Compromisos que adquiere hacia en entorno social y ambiental
- Compromisos que adquiere hacia sus propietarios

Este Código ético incluye un claro compromiso de desarrollar sus actividades empresariales y profesionales de acuerdo con:

- la **legislación vigente**, así como las normas y reglamentación aplicable en cada uno de los lugares donde se desarrollen dichas actividades

- la Declaración Universal de los Derechos Humanos
- la Declaración de la OIT (Organización Internacional del Trabajo, en inglés International Labour Organization) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Además la organización cumple la Norma ISO 9001.

Objetivos:

Las Políticas y Normas de la Organización están en revisión periódica. Asimismo, pretendemos comunicar el Código ético hacia empleados, y mostrarlo accesible hacia todos nuestros grupos de interés.

Indique si la entidad cuenta con una política de atención al cliente o con un sistema de atención al cliente (para sugerencias, quejas, reclamaciones, etc.) (P1C4I2)

Respuesta: SI

Implantación: Esta metodología queda establecida a través de nuestro Sistema de Gestión de Calidad certificado según la norma UNE-EN ISO 9001. A través de la sistemática de análisis de la satisfacción del cliente se plantean los objetivos y planes de actuación específicos para mejorar la satisfacción de los clientes y cubrir expectativas.

Además, existe un contacto muy directo con los clientes de la organización, detectándose y registrándose para su control y solución cualquier queja que sea expresada.

Por otro lado, desde la página web de la organización, se les ofrece a nuestros grupos de interés la posibilidad de contactar con la organización para solicitar información sobre nuestros servicios y presentar sugerencias, quejas, reclamaciones, etc.

Objetivos:

Nuestro sistema de gestión posee permanentemente nuevas metas relativas a los procesos de atención al cliente. Asimismo controla mediante indicadores el volumen relativo de quejas de forma que se actúa ante valores atípicos.

ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P1C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Se realiza una comunicación continua de los valores y principios éticos por los que se rige la empresa.

GRESPRO tiene sistematizada una metodología para recoger, analizar y tomar las acciones oportunas respecto a las quejas y reclamaciones de los clientes, empleados y de cualquier parte interesada en nuestra entidad. Esta metodología queda establecida a través de nuestro sistema de gestión de calidad basado en la norma ISO 9001. Gracias a ésta se plantean los objetivos y planes de actuación específicos para mejorar la satisfacción de los clientes.

Indique si utiliza los resultados obtenidos de los mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos, en la planificación estratégica de la entidad (P1C2I5)

Respuesta: SI

Implantación: En el marco del Proyecto IntegraRSE, promovido por el Club Asturiano de Calidad en el marco del programa "RSE PYME" del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, GRESPRO ha realizado un diagnóstico de RSE con el objetivo de analizar su estado actual desde el punto de vista de la RSE.

Sobre la base de este diagnóstico, la organización ha definido e implantado un Plan de acción en materia de RSE con el objetivo de mejorar aspectos de la gestión de su responsabilidad sobre sus grupos de interés.

Objetivos: cumplir los objetivos definidos en el Plan de Acción RSE de la organización.

Indique si la entidad informa a sus clientes sobre la seguridad de sus productos y servicios. En caso afirmativo, indique de qué forma (P1C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: GRESPRO está obligado por la propia certificación de su sistema de Calidad a informar al cliente sobre todos los aspectos del servicio, de forma inequívoca a través de sus propuestas comerciales y contratos.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos?. Descríbalos. (P1C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: la Dirección de GRESPRO se encarga de ejercer el control y seguimiento de las tareas que desarrollan los empleados y que evita cualquier tipo de violación de los derechos humanos.

De forma adicional el Responsable de RSE verifica el cumplimiento del Código ético, que exige el cumplimiento de los derechos humanos.

Indique si la entidad dispone de un auditor externo para la verificación del cumplimiento de sus políticas de Derechos Humanos, como mecanismo de seguimiento (P1C2I4)

Respuesta: No

Implantación: No se considera necesario, dado que los riesgos de no cumplimiento de los Derechos Humanos son muy reducidos. Sí se realizan auditorías externas anuales del sistema de Calidad ISO 9001.

Indique el porcentaje de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad. (P1C3I1)

Respuesta: 100 %

Implantación: Todos los empleados son informados de nuestros principios éticos: Misión, visión y valores y Código Ético a través de los canales de comunicación interna existentes.

Indique el número y tipo de incumplimientos de normativas referentes a la salud y seguridad del cliente (P1C4I3)

Respuesta: 0

Implantación: No existen incumplimientos de normativas referentes a la salud y seguridad del cliente

Objetivos: Mantener los niveles de incumplimiento actuales.

Indique el número de demandas ratificadas por organismos reguladores oficiales o similares para la supervisión o regulación de salubridad y seguridad de los productos y servicios (P1C4I4)

Respuesta: 0

Implantación: No se han producido demandas por organismos reguladores oficiales o similares.

Objetivos: Mantener los niveles de incumplimiento actuales.

Indique el número de incumplimientos de normativas sobre información y etiquetado de productos recibidos (P1C4I5)

Respuesta: 0

Implantación: No se han producido de incumplimientos de normativas sobre información y etiquetado de productos, ya que no afectan a la prestación del servicio.

Objetivos: Mantener los niveles de incumplimiento actuales.

Principio 2

Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos

DIAGNÓSTICO

¿Dispone la entidad de una clasificación de proveedores en función de su riesgo en la vulneración de los Derechos Humanos? Especificar el riesgo e indicar si se favorece a aquellos que tienen certificaciones. (P2C111)

Respuesta: No

Implantación: Todos los proveedores de nuestra organización son de ámbito nacional, por lo que, en base a la legislación aplicable, no existe riesgo de vulneración de los Derechos Humanos.

POLÍTICAS

¿Dispone la entidad de una política formal de compras o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS? (P2C211)

Respuesta: SI

Implantación: GRESPRO tiene implantado y certificado un Sistema de Gestión de Calidad según la norma ISO 9001. En el marco de dicho Sistema dispone de una sistemática de compras en la que se establece la metodología y los criterios para seleccionar y evaluar a los proveedores de productos y servicios.

Objetivos: Continuar con la política de contratación de proveedores que cumplan las leyes nacionales.

ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P2C311)

Respuesta: SI

Implantación: Nuestra empresa tiene implantada una sistemática de evaluación y homologación de proveedores que asegura la observación en toda nuestra cadena de suministro de nuestra Política de Calidad.

Anualmente, en el marco de la revisión del Sistema de Gestión por la Dirección, se realiza una evaluación general de nuestros proveedores basada en el cumplimiento de los requisitos de calidad del producto y servicio.

Objetivos: Continuar con la política de contratación de proveedores que cumplan las leyes nacionales.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001) (P2C4I1)

Respuesta: 5-10% (aproximadamente)

Implantación: Algunos de nuestros proveedores homologados están certificados en ISO 9001.

Objetivos: No consideramos relevante incrementar el número de proveedores certificados.

Principio 3

Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva

DIAGNÓSTICO

Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. (P3C11)

Respuesta: No

Implantación:

No existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el derecho de negociación colectiva, ni por el sector al que pertenece la organización, ni por el ámbito de actuación. GRESPRO respeta escrupulosamente toda la legislación vigente, tanto a nivel nacional como internacional, que recoge y regula la libertad de afiliación y el derecho de negociación colectiva.

Objetivos: No se consideran objetivos.

POLÍTICAS

¿Dispone la entidad de una política de consulta que trate con los empleados los temas importantes? (P3C21)

Respuesta: Sí

Implantación: Existe como política la evaluación del clima laboral así como la comunicación fluida con todo el personal. Esto está establecido en el Código ético así como en el sistema de gestión.

Objetivo: se revisa de forma continua el proceso de comunicación interna de cara a su mejora.

ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P3C31)

Respuesta: Sí

Implantación: Se realizan reuniones periódicas de los diferentes responsables con los trabajadores de la organización en las que se traslada la información relevante.

Anualmente se realiza una encuesta de clima laboral con el objetivo de obtener la denominada voz de los empleados.

Objetivos: incrementar la satisfacción de los empleados respecto de la comunicación en las encuestas de clima laboral.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de procedimientos de seguimiento y medición que garantizan la representación formal de los trabajadores en la toma de decisiones o en la gestión de la organización?. En caso afirmativo, descríbalos. (P3C2I2)

Respuesta: Sí

Implantación: Sí, dispone de mecanismos de evaluación del clima laboral, además de contar con un Comité de empresa que representa a los trabajadores en temas relevantes.

¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? Descríbalos. (P3C4I1)

Respuesta: Sí

Implantación:

Existe una sistemática de reuniones periódicas de la dirección con los representantes de los trabajadores en las que se trata información relevante relativa a decisiones de la empresa, al objeto de recabar su opinión y propuestas. Los responsables directos son los responsables de la escucha, evaluación y seguimiento de las propuestas, quejas y sugerencias de los trabajadores, así como de, en su caso, trasladar las mismas a la Dirección de la organización.

De forma anual, se realiza la Encuesta de Clima Laboral de la empresa, en la que se recaba la opinión de los trabajadores en materias relacionadas con el puesto de trabajo, la propia empresa, los mandos, etc.

Objetivos: Mejorar de forma continua los resultados de la encuesta de clima laboral.

Principio 4

Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción

DIAGNÓSTICO

Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica. (P4C1I1)

Respuesta: No

Implantación: No existen factores de riesgo relacionados con el trabajo forzoso, ni por el sector al que pertenece la organización, ni por el ámbito de actuación.

Objetivos: Mantener el cumplimiento de la legislación laboral vigente.

POLÍTICAS

¿Dispone la entidad una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme, en la que se determinen las horas de trabajo establecidas y la remuneración de los trabajadores? (P4C3I1)

Respuesta: Sí

Implantación: Todos los miembros de la organización son informados de sus derechos y deberes durante el proceso de contratación respecto a los requisitos del convenio aplicable.

GRESPRO respeta escrupulosamente toda la legislación vigente, tanto a nivel nacional como internacional, en el ámbito laboral, lo que elimina cualquier tipo de práctica laboral que conlleve trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

A través del Código Ético de la organización, la Dirección de GRESPRO manifiesta su compromiso de desarrollar sus actividades empresariales y profesionales de acuerdo con la legislación vigente y la Declaración de la OIT y se compromete con las personas de la organización a considerar importante el desarrollo integral de la persona y facilitar el necesario equilibrio entre la vida profesional y la vida personal.

ACCIONES

¿Dispone la entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo descríbala. (P4C111)

Respuesta: No

Implantación:

No se han considerado necesarias medidas adicionales.

Objetivos: no se consideran necesarias medidas adicionales.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Esta etapa del ciclo de mejora no tiene ninguna cuestión relevante para este principio.

Principio 5

Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil

DIAGNÓSTICO

Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica. (P5C2I1)

Respuesta: No

Implantación: No existen factores de riesgo relacionados con el trabajo infantil, ni por el sector al que pertenece la organización, ni por el ámbito de actuación. El trabajo infantil, en caso de que existiera, sería inmediatamente detectado por los clientes y puesto en evidencia.

POLÍTICAS

¿Dispone la entidad de una política clara donde se define la prohibición del trabajo infantil que comunica abiertamente? (P5C2I2)

Respuesta: Sí

Implantación: En el Código Ético de la organización, la Dirección de GRESPRO manifiesta su compromiso de velar por el cumplimiento de las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo en relación con los menores de edad, no admitiendo ningún tipo de trabajo infantil.

ACCIONES

¿Dispone la entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo descríbala. (P5C1I1)

Respuesta: No

Implantación: Aunque no se trata de un factor de riesgo en nuestra entidad por razones de su actividad, no está permitido el trabajo infantil en GRESPRO y tampoco se lo admitimos a nuestros proveedores y colaboradores. Así está establecido en el Código ético.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Número de verificaciones satisfactorias realizadas en el año para descartar el empleo de mano de obra infantil entre sus proveedores. (P5C3I1)

Respuesta: 0

Implantación: No se consideran necesarias verificaciones específicas para ello.

Principio 6

Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación

DIAGNÓSTICO

Indique si la entidad tiene riesgos identificados directa o indirectamente para cada grupo de interés de su entidad en relación a este principio. ¿Cuáles son? (P6C2I2)

Respuesta: No

Implantación: Por las peculiaridades de la actividad no existe un riesgo específico.

POLÍTICAS

¿Dispone la entidad de una política anti-discriminación y/o de igualdad de oportunidades? (P6C2I3)

Respuesta: Sí

Implantación: En el Código Ético de la organización, la Dirección de GRESPRO manifiesta su compromiso de velar porque no se dé ningún tipo de discriminación por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social o discapacidad.

ACCIONES

¿Dispone la entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo descríbala. (P6C1I1)

Respuesta: Sí

Implantación: Los procesos de selección de personal se realizan respetando tanto el principio de igualdad de oportunidades como la legalidad vigente, sobre la base de la formación, experiencia y aptitudes necesarias para el puesto de trabajo a desarrollar (descritas para cada puesto en el Sistema de Gestión de Calidad), independientemente de su condición, raza o sexo.

Objetivos: Tolerancia 0 ante la discriminación

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si la entidad hace públicos la composición de la alta dirección y de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo Consejo de Administración), el ratio de diversidad de género (mujeres/hombres) y otros indicadores de diversidad cultural apropiados. (P6C2I1)

Respuesta: No

Implantación: No se hacen públicos explícitamente, si bien la composición es equilibrada y acorde a la oferta del mercado laboral de nuestro sector.

¿Dispone su entidad de un mecanismo/responsable para el tratamiento y gestión de las acusaciones de discriminación, abuso o intimidación? (P6C3I1)

Respuesta: Sí

Implantación: la Dirección es la responsable de investigar internamente cualquier acusación sobre estas cuestiones y, en su caso, disponer las sanciones oportunas.

Objetivos: No se consideran necesarios.

Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo. (P6C3I2)

Respuesta: 0

Implantación: Durante el último año no se ha abierto ningún expediente relativo a situaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo.

Principio 7

Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente

* Tanto el diagnóstico como las políticas de los Principios Medioambientales están incluidos dentro del Principio 8. En el Principio 7 se buscan principalmente aquellas acciones de implementación y seguimiento que haya desarrollado la entidad para promover un enfoque preventivo en materia medioambiental”

ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo descríbala. (P7C1I1)

Respuesta: Sí

Implantación:

La Organización ha tomado medidas relativas a la reducción y gestión de sus residuos además de haber identificado sus impactos ambientales, que principalmente consisten en consumo de energía eléctrica y agua.

En el Código Ético de la organización, la Dirección de GRESPRO manifiesta su compromiso hacia el medio ambiente.

Objetivos: gestión y reducción de sus residuos así como establecer un control sobre el consumo de energía.

Indique si la entidad posee iniciativas enfocadas a la reducción del consumo de energía, de agua, de emisiones a la atmósfera, vertidos de agua o iniciativas enfocadas a las mejoras de la biodiversidad. (P7C2I2)

Sí, tal y como se refleja en el punto anterior.

Objetivos:

Establecidos en el punto anterior.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Porcentaje de recursos sobre el total de ingresos brutos destinados a campañas de sensibilización y formación medioambiental. (P7C2I1)

Respuesta: No hay datos

Implantación: No se considera necesario destinar recursos a la sensibilización ambiental ya que el tipo de servicio desarrollado por la organización no tiene un elevado nivel de riesgo ambiental.

Principio 8

Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental

DIAGNÓSTICO

Indique los riesgos y responsabilidades de su entidad en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad así como si la entidad tiene certificaciones medioambientales (ISO 14001, JIS, Q14001, EMAS certification, etc.). (P8C2I14)

Evaluación de aspectos y riesgos ambientales, Evaluación de cumplimiento legal

Respuesta: Realizado

Implantación:

Impacto	Relevancia	Estado actual de control
Reciclaje de residuos de papel y aparatos eléctricos y electrónicos	Media	Control de los residuos
Consumo de electricidad	Media	Control del consumo
Consumo de agua	Media	Sólo control contable
Generación de asimilables a urbanos	Media	No existe control

POLÍTICAS

Indique si la entidad posee una política medioambiental, ya sea independiente o integrada dentro de otra serie de políticas. (P8C2I1)

Respuesta: Sí

Implantación:

La Organización dispone de unos compromisos en relación al medio ambiente que están recogidos en el Código ético.

Objetivos: Poner a disponibilidad el Código ético hacia todos los grupos de interés.

ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta en relación a este principio, que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio. En caso afirmativo descríbela. (P8C1I1)

Respuesta: Sí

Implantación:

Se gestionan los residuos peligrosos por cauces adecuados.

Dada la importancia relativamente baja que posee este aspecto en la Organización no se toman medidas adicionales.

Objetivos: Dada la importancia relativamente baja que posee este aspecto en la Organización no se consideran medidas adicionales.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si la entidad posee una persona responsable de la implantación y seguimiento de los asuntos relacionados con la protección del medio ambiente o un departamento de medio ambiente. (P8C2I2)

Respuesta: Sí

Implantación: Dada la importancia relativa de este aspecto, por el tipo de actividad, no se necesita un departamento o cargo específico, sino que es responsabilidad de la Dirección.

Indique si la entidad ha cumplido con unos objetivos medioambientales cuantificables y metas para toda la compañía. (P8C2I3)

Respuesta: No

Implantación: Si bien se siguen determinados indicadores ambientales y su evolución es positiva no se han considerado objetivos por el momento.

Porcentaje de proveedores y subcontratas de bienes y/o servicios con sistemas de gestión medioambientales implantados por tipo (p.e. ISO 14001, EMAS, etc.). (P8C3I1)

Respuesta: <5%

Implantación: Debido al bajo riesgo ambiental de nuestros servicios y los de nuestros proveedores, no se considera necesaria una certificación ambiental.

Objetivos: No se consideran necesarios.

Principio 9

Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente

* Tanto el diagnóstico como las políticas de los Principios Medioambientales están incluidos dentro del Principio 8. En el Principio 9 se buscan principalmente aquellas acciones de implementación y seguimiento que haya desarrollado la entidad para promover el uso de tecnologías respetuosas con el Medio Ambiente”

ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este principio, que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio. En caso afirmativo descríbela. (P9C1I1)

Respuesta: No

Implantación: No se considera necesario por ser una empresa de servicios sin hacer prácticamente uso de tecnología.

Objetivos: No se considera necesario.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Número de estudios, informes desarrollados o de comunicaciones enviadas en el año para aumentar la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente y mejorar la eficiencia energética. (P9C2I1)

Respuesta: 0

Implantación: dadas las actividades de la Organización no se consideran necesarias.

Objetivos: dadas las actividades de la Organización no se consideran necesarios.

Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías que no sean agresivas con el medio ambiente. (P9C2I2)

Respuesta: 0

Implantación: No se consideran necesarias.

Objetivos: No se consideran necesarias.

Principio 10

Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

DIAGNÓSTICO

¿Realiza un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su entidad y en su sector de actividad? (P10C111)

Respuesta: No

Implantación: Desde GRESPRO no se ha realizado ningún diagnóstico a este respecto al entender que no somos una organización que tenga especial riesgo en esta materia.

La dirección general de la empresa controla todas y cada una de las actividades de la misma.

POLÍTICAS

Indique si la entidad posee una política definida contra la corrupción, la extorsión y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales. (P10C212)

Respuesta: Sí

Implantación: La política contra la corrupción de GRESPRO queda reflejada en el Código Ético de la organización, documento que compromete a todas las personas que tienen una relación contractual con la organización.

Así, por ejemplo, en el mismo se establece que en las relaciones de las personas de GRESPRO con clientes y con proveedores está prohibido ofrecer, dar, solicitar o recibir cualquier tipo de cobro o pago fuera de contrato o acuerdos empresariales.

Asimismo, tenemos el compromiso de evitar toda actuación o decisión que busque influir en las decisiones de los funcionarios de las Administraciones públicas mediante prebendas de cualquier tipo.

Objetivos: continuar cumpliendo el Código de Conducta en todo su contenido.

¿Incluye la política de la entidad controles y procedimientos de referencia a regalos, invitaciones y gastos empresariales incluyendo los límites y canales de información de los mismos? (P10C511)

Respuesta: Sí

Implantación: las compras son supervisadas por la Dirección. No se han establecido medidas adicionales por no considerarlas necesarias.

ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P10C3I1)

Respuesta: No

Implantación: Se realiza la difusión de nuestro Código de Ético.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si la entidad ha dado a conocer a sus grupos de interés los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad. Indique en el campo de notas el % desglosado por cada grupo de interés que los conocen. (P10C2I1)

Respuesta: Sí, parcialmente

Implantación: Empleados: 100%. Propietarios: 100%.

¿Todas las donaciones benéficas y patrocinios son transparentes y se hace de acuerdo a las leyes pertinentes?. (P10C4I1)

Respuesta: Sí

Implantación: El Código Ético de GRESPRO establece que las donaciones o patrocinios que se puedan generar en el marco de colaboración con personas o entidades sociales serán asignados mediante la aplicación de criterios de interés social y maximización de la eficacia y realizadas a entidades o personas que aseguren el correcto aprovechamiento de las mismas.

Los patrocinios y donaciones benéficas realizadas por GRESPRO son aprobadas y revisadas por la Dirección.

¿Dispone la entidad de algún mecanismo para no ceder ante las peticiones de pago de una fracción de pago contractual a funcionarios o a empleados de socios empresariales?. (P10C6I1)

Respuesta: Sí

Implantación: Se establecen compromisos en el Código Ético de la organización.