



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

AC Tecnibat S.L.U.



Iniciativa RSE-PYME



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

• C

_ac_tecnibat

Estimados Amigos:

Nos complace un año más renovar el compromiso adquirido en el año 2009 con el Pacto Mundial. Este informe reitera nuestro compromiso como empresa y con el pretendemos mostrar los avances conseguidos en materia de Responsabilidad Social.

Hemos continuado extendiendo y renovando nuestro sistema de Gestión de Calidad implantado en el año 1994 según normativa ISO 9001. Como novedad para este nuevo informe de progreso, en el año 2011 hemos sido Certificados según normativa de Seguridad y Salud Ocupacional OHSAS 18001, cuyo único fin es la mejora continua.

Poniendo en práctica los conocimientos adquiridos gracias a las actividades formativas realizadas por la Red Española del Pacto Mundial, estamos consiguiendo los objetivos propuestos y mejorando día a día en la implantación de los 10 principios fundamentales para la mejora continua de los distintos grupos de interés. Es nuestro compromiso a su vez, trabajar en los criterios de buen gobierno corporativo y reforzar códigos de conducta en materia de transparencia, responsabilidad e integridad.

Como objetivos para próximos años tenemos previsto seguir trabajando para llevar a cabo actuaciones que difundan y contribuyan al alcance efectivo de los objetivos marcados. Entre estas tareas, destacamos la implantación de un horario flexible para todos los miembros de la entidad con el fin de conciliar vida social, familiar y laboral. Además, está previsto continuar con la colaboración iniciada este año 2011 con asociaciones benéficas.

Un cordial Saludo.

Vicente Tort Siurana

CEO

_ac_tecnibat, s.L.U.
C.I.F.: B-97503940
Carrer de la Ralla, 103
46469 BENIPARRELL (Valencia)

_ ac_tecnibat S.L.
R. M. de Valencia,
Tomo 7926, Libro 5221,
Folio 47, Hoja V-99547.
Inscripción 1ª
_ CIF: B-97503940

_ Carrer de la Ralla, 103
46469 Beniparrell - Valencia
T. 96 121 70 21
F. 96 121 72 60
_ ac_tecnibat@tecnibat.com

_ Distribuidor
y Servicio
Técnico

Baterías y Equipos Industriales

EXIDE
TECHNOLOGIES

FUJIMEN **CHLORIDE** **Tidor**
MOTIVE POWER



Información general

Perfil de la entidad: AC Tecibat S.L.U.

- *Dirección:* Carrer de la Ralla, 103
- *Dirección web:* www.tecibat.com
- *Alto cargo:* Vicente Tort Siurana, Administrador/Consejero delegado
- *Fecha de adhesión:* 16/06/2009
- *Número de empleados:* 32
- *Sector:* Equipos electrónicos, electricidad y hardware
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* Venta e instalación de baterías industriales, SAIs, rectificadores, cargadores, inversores, etc. (equipos relacionados con la acumulación de energía eléctrica para su posterior utilización)
- *Ventas / Ingresos:* 3906000
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* No aplica.
- *Desglose de Grupos de Interés:* Clientes, Empleados, Proveedores
- *Desglose de otros Grupos de Interés:*
- *Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:* Relación directa.
- *Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:* España. Mercado Industrial.
- *Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:* Actividades definidas y Mejoradas en nuestro Sistema de Gestión.
- *¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?* Coordinados por el Departamento de RSC, los responsables de Área junto a Dirección, han definido los asuntos a incluir en el COP.
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* Mediante Comunicación Interna.
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* No aplica.
- *Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:* 2011
- *Fecha de la memoria anterior más reciente:* 2009
- *Ciclo de presentación del Informe de Progreso:* Anual

Estrategia y gobierno

- *Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión:* En las Reuniones semanales del comité de Calidad, se informa de las sugerencias



recibidas por los distintos grupos de Interés (En el caso de los empleados mediante un buzón de Sugerencias; Clientes y Proveedores siguiendo el procedimiento indicado en el Sistema de Gestión de Calidad; Los socios incorporan sus sugerencias en las Asambleas Generales).

- *Indique la estructura de su Junta Directiva y quien o quienes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo:* La toma de decisiones es supervisada por Dirección General, en conjunto con el Departamento de RSC.
- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (Sí) Solo en el caso de los principios en los que se aplican indicadores.

Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

- *Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.):* (No) Durante el Ejercicio 2011, la empresa no desarrolló acciones en colaboración directa con Entidades de Naciones Unidas, aunque si con entidades locales que persiguen los mismos objetivos.

Más información

- *Notas:*
- *Dirección web:*
- *Implantación otros Grupos de Interés:*

- *Día de publicación del Informe:* -No definido-
- *Responsable:* Rosa Tort Martí
- *Tipo de informe:* A

• 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 entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P1C111)

Ejemplo: La entidad ha realizado un diagnóstico en Derechos Humanos y ha identificado como riesgo una falta de información y formación sobre la prevención de riesgos laborales con sus empleados. El impacto de la entidad en este riesgo sería el incremento del número de accidentes laborales.

Respuesta: SI

Implantación: En relación con los clientes, existe el riesgo de que no todos estén suficientemente informados, por lo que se realiza un seguimiento a los mismos para que no incumplan los principios sobre DDHH. No se está seguro de que todos cumplan con la protección de DDHH en los casos en los que estén en países en vías de desarrollo aunque si se ajusten a la legislación del país.



POLÍTICAS:

¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito y aprobada por la Dirección General, los valores y normas de su empresa? (P1C211)

Respuesta: SI

Implantación: Existen una normas de ética y conducta por escrito que hablan de la política de empresa con respecto a este principio. Entre otras, cabe destacar la integridad, responsabilidad, seguridad, igualdad de oportunidades, no discriminación...etc, además de estar certificados por la ISO.

La entidad tiene el certificado ISO 9001 y OSHAS 18001 que certifica que la empresa cumple con los estándares de protección del empleado en cuanto a riesgos laborales refiere. De hecho, hay un punto que hace referencia explícita a los DDHH y a las libertades públicas.

[Descargar el documento adjunto](#) 



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: No

Implantación: No tenemos acción concreta para clientes, proveedores y empleados, pero si acciones sociales. Dichas acciones han sido realizadas dentro de un ámbito social dado que se ha colaborado con entidades benéficas para mejorar la situación de los mas desfavorecidos. Una de esas acciones sociales consistió en la donación de la comida repartida durante un día completo por Caritas en Valencia.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Disponemos de multitud de mecanismos de seguimiento, pero no están siendo aprovechados en su máximo potencial. Entre otros, destacar las encuestas realizadas tanto a clientes como a proveedores que nos sirven para recopilar información y realizar el diagnóstico de la situación durante el último ejercicio. Se dispone de un procedimiento de gestión de incidencias que son detectadas y comunicadas por empleados, clientes y/o proveedores. Una de las vías de comunicación de estas incidencias como de otras posibles quejas o denuncias por parte de los clientes, es la disponibilidad de un teléfono de atención al cliente durante las 24 horas del día.

Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad (P1C5I1)

Respuesta: 100 %

Implantación: Cada vez que se contrata un nuevo empleado, se le proporciona los manuales de ética y conducta para que estén informados.

[Descargar el documento adjunto](#)

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	No tenemos riesgo	
Empleados	Falta de compromiso de los empleados hacia la entidad Falta de comunicación Mal ambiente laboral	
Proveedores	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Código Ético Política de Atención al Cliente Política de Calidad Políticas internas de gestión	Conocer bien la situación de los clientes en cuanto a DDHH se refiere.
Empleados	Código de Conducta Código Ético Políticas internas de gestión Reglamento interno	Crear una política de RRHH que mejore la satisfacción de los empleados.
Proveedores	Código Ético Política de Calidad Políticas internas de gestión	Crear y compartir una política de transparencia.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	No tenemos acción concreta	No hay objetivo concreto.
Empleados	No tenemos acción concreta	Control del cumplimiento de las normas existentes.
Proveedores	No tenemos acción concreta	Control del cumplimiento de las normas existentes.



Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Encuestas	Creación de un comité de seguimiento y RSE.
	Procedimiento de gestión de incidencias Teléfono de denuncias/quejas	
Empleados	Buzón de sugerencias	Reforzar mecanismos existentes y crear nuevos para facilitar el cumplimiento.
	Comisión interna de control o Comité Ético	
Proveedores	Cláusulas en contrato	Seguimiento del cumplimiento del código de conducta.
	Encuestas y cuestionarios Evaluación Departamento de compras	
	Procedimiento de gestión de incidencias Sistema de clasificación de proveedores	



• Principio 2

Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P2C111)

Respuesta: SI

Implantación: Tenemos un sistema para la contratación de proveedores que consiste en el envío de un cuestionario o solicitud de certificaciones en cada caso para recibir de ellos la máxima información posible en lo que a DDHH refiere.

Existe cierto riesgo de que algún proveedor de materiales o servicios incumpla con la normativa sin que podamos apreciarlo de una manera clara.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Se evalúa periódicamente los posibles proveedores teniendo en cuenta lo indicado en el procedimiento de compras.

Tanto la selección como la gestión como la clasificación de proveedores, se realiza aplicando criterios de calidad tal y como se indica en el procedimiento correspondiente. Dicho procedimiento indica que debe realizarse una evaluación inicial del sistema de calidad del proveedor tras la cual se realizan evaluaciones periódicas.



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: Se sigue lo indicado en el formulario correspondiente del manual de calidad en el cual se hace referencia a políticas de RS y a la adhesión a iniciativas internacionales en esta materia.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001) (P2C411)

Respuesta: 90 %

Implantación: Para poder ser proveedor homologado hay que presentar las certificaciones indicadas en nuestro manual de calidad.

Existe un número mínimo de proveedores que, dada la naturaleza de su producto, solo tienen que cumplimentar una serie de cuestiones.

Esto se aplica estrictamente a todas aquellas empresas relacionadas con la calidad del producto y/o servicio que son base de la actividad principal de la empresa.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	<p>Contratar proveedores de servicio que incumplan los Derechos Humanos</p> <p>Realizar compras cuya cadena de suministro incumpla los Derechos Humanos</p>	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	<p>Manual de Calidad</p> <p>Procedimiento de compras</p> <p>Sistemas de clasificación de proveedores</p> <p>Sistemas de gestión de proveedores (Política de Compras, Política de Calidad)</p>	Valoración de la adhesión a políticas de RS.



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	Acción social RSE	Comprobar que lo citado por el proveedor en su documentación se cumpla.

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Proveedores			



• Principio 3

Las entidades deben apoyar la libertad de afiliación 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. Descríbalos (P3C111)

Respuesta: No

Implantación: Dada la legislación Española ,en cuanto a normas laborales se refiere, no existe riesgo alguno de que no se reconozca el derecho a la negociación entre empleado y empresa.
Además en nuestro caso, los trabajadores tienen total libertad para negociar con la cúpula ejecutiva de la empresa.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes? (P3C211)

Respuesta: SI

Implantación: No existe una política específica pero la entidad se basa en el Convenio Colectivo del sector que se cumple en la empresa, además del código de conducta.
Cuando se van a tomar cierto tipo de decisiones que puedan afectar a los trabajadores, se realiza una consulta para conocer la opinión de estos y tratar de elegir la opción que mejor se adapte a los trabajadores y a la empresa. Dicho procedimiento, aunque es costumbre, no está por escrito.



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 (P3C311)

Respuesta: SI

Implantación: Los trabajadores, además de tener total libertad para expresar sus preocupaciones de forma directa

a la gerencia de la empresa, también pueden de forma anónima proponer ideas de mejora mediante el buzón de sugerencias. De esta forma se pretende aumentar la fluidez en la comunicación entre empleado y dirección.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿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: SI

Implantación: Existen varios mecanismos como son:

- Buzón de Sugerencias.
- Puertas abiertas.
- Formulario no conformidad (Formulario indicado en el manual de calidad de la empresa).

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
Empleados	No tenemos riesgo Otros		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
Empleados	Código de Conducta Convenio Colectivo Política de Comunicación con el Empleado	Poner por escrito la política de consulta.	

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos	
Empleados	RSE	Que los empleados no se cohiban para expresarse ante otros empleados.	

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• Principio 4

Las entidades 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. (P4C111)

Respuesta: No

Implantación: Debido a la legislación española, el trabajo forzoso no es un riesgo.

Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación (P4C211)

Respuesta: SI

Implantación: La entidad ofrece total libertad para modificar el horario de trabajo, en los casos en los que la vida personal del trabajador lo requiera.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme en el que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales? (P4C311)

Respuesta: SI

Implantación: La empresa rige su funcionamiento por el Convenio del Comercio de Metal de la Comunidad Valenciana.



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. (P4C411)

Respuesta: SI

Implantación: Debido a que el convenio no se había actualizado a fecha de Enero 2011, la empresa a buscado mejorarlo aplicando entre otros un plan de conciliación entre vida laboral y familiar, horario flexible a madres con hijos a su cargo, horas de lactancia...etc

Por otro lado, tanto en el tablón de anuncios de la empresa como en la Intranet, está publicado el calendario vacacional de todo el personal con el fin de que sea del conocimiento de todos y así conseguir una mejor coordinación del tiempo libre. De esta forma, se facilita la organización entre los empleados puesto que todos pueden elegir libremente los días de vacaciones a lo largo de los 365 días siempre y cuando los puestos de trabajo queden cubiertos y se garantice el servicio a los clientes.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Descríbalos. (P4C511)

Respuesta: SI

Implantación: A parte de los mecanismos legales, existen mecanismos de control interno. Además, dado el tamaño de la empresa (pyme), tanto el control de la aplicación como el resultado de dichas políticas es de facil conocimiento.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Mujeres embarazadas en plantilla Personal con cargas familiares (personas mayores, niños, etc.)	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código Ético/Conducta Convenio Colectivo	Esta previsto poner por escrito una política de conciliación.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Mejorar la situación del Convenio Colectivo



 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• Principio 5

Las entidades 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. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla.(P5C111)

Respuesta: No

Implantación: Debido al sector al que se dedica la empresa y al tipo de proveedores seleccionados, el riesgo en cuanto a trabajo infantil, es inexistente. A pesar de ello, en las normas de ética de la empresa, se menciona explícitamente que no se tendrá ningún tipo de relación laboral con menores.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política clara que comunica abiertamente donde se define la prohibición del trabajo infantil? (P5C211)

Respuesta: SI

Implantación: En las normas de ética y conducta de la empresa, se menciona explícitamente que no se tendrá ningún tipo de relación laboral con menores.



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. (P5C311)

Respuesta: No

Implantación: Dado que no hay riesgo, no se han tomado medidas concretas. Nuestro objetivo es trabajar y/o colaborar con alguna ONG o institución educativa dirigida a la infancia.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
Empleados	No tenemos riesgo		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
Empleados	Código de Conducta Código Ético	Comprobar que la política se sigue manteniendo.	

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos	
Empleados	No tenemos acción concreta	Seguir cumpliendo la normativa.	

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• Principio 6

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P6C111)

Respuesta: SI

Implantación: Se ha realizado un diagnóstico y se han visto que los posibles riesgos de discriminación, debido a la cultura de la empresa, no existen de forma real. En la entidad hay personal contratado con discapacidad física con las mismas oportunidades que el resto de personal, sin que legalmente sea necesaria la contratación de personas discapacitadas al no llegar al número mínimo establecido de trabajadores que indica la LISMI.



POLÍTICAS:

¿La entidad ha formulado políticas, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión? Describalos. (P6C211)

Respuesta: SI

Implantación: Existe código de ética y conducta donde, explícitamente, se trata el tema de la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

[Descargar el documento adjunto](#) 



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 (P6C311)

Respuesta: SI



Implantación: Se recuerda periódicamente que no hay que discriminar a los compañeros por razones de género, raza y/o formación. Se realizan cursos de sensibilización interna dirigidos a la no discriminación en ningún sentido para todo el personal, independientemente del nivel de su cargo. También existe el plan de carrera con el cual el personal se puede formar en la empresa adaptando la formación a su puesto de trabajo y a posibles mejoras de este.

¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique en el campo de notas de qué forma. (P6C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: La empresa no solo promueve una política de igualdad efectiva, si no que la cumple. Todo el personal tiene acceso a la formación independientemente del sexo. En la empresa, los puestos directivos están ocupados en un 20% por mujeres, siendo estos los puestos de mayor responsabilidad. No se hace ningún tipo de discriminación, ni positiva ni negativa.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el % de la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad (P6C5I1)

Directivos frente a empleados: 10 %

Directivos mujeres: 20 %

Directivos hombres: 80 %

Mujeres: 40 %

Hombres: 60 %

Mayores de 45 años: 20 %

Menores de 30 años: 25 %

Empleados no nacionales: 4 %

Empleados con contrato fijo: 100 %

Empleados con contrato temporal: 0 %

Implantación: Estos datos son aproximados.

Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información (P6C6I1)

Respuesta: 0

Implantación: El organigrama de la empresa está disponible tanto en la Intranet como en el tablón de anuncios.

Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo (P6C711)

Respuesta: 0

Implantación: No se ha abierto ningún expediente puesto que no se ha dado el caso.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Discriminación de género Discriminación por edad Discriminación por raza	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código de Conducta Código Ético	Implantar un plan de igualdad.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades	Implantación de plan de igualdad.

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Intranet	Publicar el organigrama en la Web de la empresa.



• Principio 7

Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.



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 (P7C111)

Respuesta: SI

Implantación: Se han instalado en la empresa, en diferentes puntos, contenedores de plástico, de papel y de residuos orgánicos para que todo el personal haga el uso de ellos. Además, el personal de la empresa lleva el papel a reciclar a la planta más cercana a nuestras instalaciones.

Como acción social, el personal de la empresa está comprometido en la recogida de tapones de plástico con el fin de llevarlos a una planta específica de reciclaje y así ayudar a recaudar fondos para los más necesitados.

También existen puntos concretos donde depositar la chatarra o el electrolito, material derivado de nuestra actividad. Periódicamente viene un gestor de residuos autorizado a retirarlos.

Como servicio adicional para nuestros clientes, cuando estos sustituyen baterías viejas por nuevas o se genera algún tipo de residuo relacionado con el trabajo realizado por nosotros, se les ofrece de forma gratuita el servicio de gestión de dichos residuos.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales. (P7C211)

Respuesta: 500

Implantación: Cada empleado recibe las horas de formación y el temario adecuado para su puesto de trabajo y sus necesidades, siendo el total de horas dedicadas en la empresa a dicha formación durante el periodo de un año, de 500 horas.

• Resumen de Implantación:



Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	Acción social (proyectos relativos al medio ambiente)	Sensibilizar aun mas los trabajadores.
	Formación en el respeto del medio ambiente	
	Otros	
	Sensibilización en materia medioambiental	

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
No especificado			



• Principio 8

Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad. (P8C111)

Respuesta: SI

Implantación: Debido al tipo de producto que se distribuye, se tiene muy en cuenta el peligro que puede causar al medio ambiente el electrolito que contienen las baterías y los residuos de chatarra que incluyen plomo. En la entidad se cumple con las medidas establecidas.

Entre otras medidas tomadas, para reducir la concentración de ácidos que pueden causar un elevado riesgo si entran en contacto con el medio ambiente, se diluye el electrolito en agua para evitar riesgos.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política por escrito integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, considerar la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales? (P8C211)

Respuesta: SI

Implantación: Se tiene la certificación de calidad ISO9001.

[Descargar el documento adjunto](#) 



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. (P8C311)

Respuesta: SI

Implantación: Dentro de la empresa se instalaron diferentes recipientes para separar los residuos y facilitar su reciclaje. El gestor de residuos autorizado, periódicamente retira de las instalaciones de la entidad o de las del cliente los residuos generados.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique los datos de consumo en electricidad, agua, papel en el año.

Electricidad: 26973,14

Agua: 94

Papel: 43,75

Implantación: Son consumos aproximados.

Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales (P8C511)

Respuesta: SI

Implantación: A pesar de no ser una entidad con un alto impacto medioambiental, se tiene un responsable para asuntos relacionados con el Medio Ambiente.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	Otros	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	Manual de Calidad y Medioambiente	Comprobar que se cumple lo indicado en el Manual de Calidad.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	Concienciar sobre el reciclaje.

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	Responsable de Medioambiente	Mantener los mecanismos.



• Principio 9

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



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. (P9C111)

Respuesta: SI

Implantación: En lo que refiere a acción social, se ha colaborado con la Universidad Politécnica de Valencia y con el Instituto Tecnológico de la Energía en proyectos relacionados con la reducción de consumo energético y con la producción de energía limpia.

En lo que a RSE refiere, el Departamento de I+D+i ha trabajado en innovar los productos ya existentes para convertirlos en productos medioambientalmente sostenibles.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente. (P9C211)

Respuesta: 5

Implantación: Se destina un 5% del presupuesto anual de la empresa a innovación en cuanto a aplicaciones tecnológicas respetuosas con el medio ambiente se refiere. Estas innovaciones están enfocadas a desarrollar productos iguales o mas eficientes pero con menor consumo energético, por lo tanto mas favorables con el Medio Ambiente. Esta cantidad invertida es ligeramente superior a la presupuestada a principios del año 2011.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			



 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	Acción social RSE	Buscar nuevas acciones.

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
No especificado			



• Principio 10

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto (P10C111)

Respuesta: SI

Implantación: Debido al volumen de algunos negocios, sería posible que tanto proveedores como clientes ofrecieran algún tipo de beneficio a la persona que debe decidir en cada situación.

En lo que respecta a los empleados, Ac Tecibat tiene un código de conducta en el que se especifica que ningún trabajador debe aceptar regalos de un importe significativo que le haga modificar su decisión imparcial.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales? (P10C211)

Respuesta: SI

Implantación: A parte de cumplir el código ético, debe dejarse clara la posición de la empresa en cuanto a corrupción en los casos en los que se puedan dar lugar a malas interpretaciones.



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. (P10C311)

Respuesta: No

Implantación: No se ha realizado una acción concreta puesto que es algo inherente a los principios como empresa.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conoce los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad(P10C411)

Clientes: 60

Empleados: 100

Proveedores: 100

Implantación: En lo que respecta a los clientes no sabemos que porcentaje exacto conoce la política contra la corrupción de la entidad.

¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción? (P10C511)

Respuesta: SI

Implantación: Nunca se ha dado el caso de incidencias en esta materia. En caso de que se dieran, tras recibir la denuncia mediante cualquier medio de comunicación, se realizarían las investigaciones oportunas para comprobar la veracidad de dicha denuncia. Una vez concluida dicha investigación, si la denuncia resultara cierta, se penalizaría al infractor con una sanción económica y laboral proporcional a la falta realizada. En caso de que la denuncia resultara falsa, se penalizaría de la misma manera al causante de la injuria.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	Competencia desleal Desinformación Favoritismos Tráfico de influencias	
Empleados	Aceptación de regalos Favoritismos	
Proveedores	Favoritismos Tráfico de influencias	



 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Código de Conducta	Recordar y comprobar que se cumple.
	Código Ético	
Empleados	Código de Conducta	Recordar y comprobar que se cumple.
	Código Ético	
Proveedores	Código Ético	Recordar y comprobar que se cumple.

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	No tenemos acción concreta	Difundir la política.
Empleados	No tenemos acción concreta	Difundir la política.
Proveedores	No tenemos acción concreta	Difundir la política.

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Buzón de sugerencias	La no existencia de incidencias.
Empleados	Buzón de sugerencias	La no existencia de incidencias.
Proveedores	Buzón de sugerencias	La no existencia de incidencias.
	Control financiero	



• Tabla de contenido

Esta tabla de contenido presenta la conexión de indicadores del Informe de Progreso de la Red Española de Naciones Unidas con los indicadores GRI. Para alcanzar el nivel C de reporting de la iniciativa GRI, se requiere que la entidad cumplimente los puntos mencionados a continuación:

- Indicadores de información general de la entidad (perfil de la entidad, estrategia y gobierno y objetivos y temáticas de Naciones Unidas: 1.1; 2.1 - 2.10; 3.1 - 3.8, 3.10 - 3.12; 4.1 - 4.4, 4.14 - 4.15)
- Un mínimo de 10 indicadores de desempeño, y como mínimo uno de cada dimensión: Económica (EC), Social (LA, PR, HR, SO) y Ambiental (EN).

Para encontrar más información sobre los requisitos exactos de reporting de GRI, se recomienda consultar los informes G3 y G3.1 de GRI.

Pacto Mundial		GRI
Indicador	Renovación del Compromiso	Indicador
1	Carta de compromiso de la entidad	1.1
	Perfil de la entidad	
2	Dirección	2.4
3	Nombre de la entidad	2.1
4	Persona de contacto	3.4
5	Número de empleados	2.8
6	Sector	2.2
7	Actividad, principales marcas, productos y/o servicios	2.2
8	Ventas e ingresos	2.8
9	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos	EC4
10	Identificación de los grupos de interés	4.14
11	Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los grupos de interés	4.15
12	Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad o donde tiene actividad relevante en materia de sostenibilidad) y mercados servidos	2.5, 2.7
13		2.6
14		2.9
15	Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen	3.6, 3.7
16	¿Cómo se ha establecido la materialidad o definidos los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?	3.5
17		3.8
18		3.10
19		3.11
20	¿Cómo se está difundiendo el informe de progreso?	
21	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo	2.10



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

22	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	3.1
23	Fecha de la memoria anterior más reciente	3.2
24	Ciclo de presentación del Informe de Progreso	3.3
Estrategia y gobierno		
25	Indique la estructura de su Junta Directiva y quién o quiénes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo	2.3,4.1, 4.2
26	Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y en sus procesos de decisión	4.17
27	Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores	
28		4.3
29		4.4
Objetivos y temáticas de Naciones Unidas		
30	Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.)	
PRINCIPIO 1		
P1C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P1C2I1	¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito y aprobada por la Dirección General, los valores y normas de su empresa?	
P1C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio	
P1C4I1	¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos	PR5, Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento
P1C5I1	Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad	
PRINCIPIO 2		
P2C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P2C2I1	¿Dispone la entidad de una política de compras por escrito o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS?	
P2C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

P2C411	Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001)	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento/HR2
PRINCIPIO 3		
P3C111	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos	HR5
P3C211	¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes?	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P3C311	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P3C411	¿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	LA12
PRINCIPIO 4		
P4C111	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica.	HR7
P4C211	Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación	
P4C311	¿Dispone la entidad de una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme en el que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales?	EC3, LA3, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P4C411	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P4C511	¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Descríbalos.	LA3
PRINCIPIO 5		
P5C111	Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla.	HR6
P5C211	¿Dispone la entidad de una política clara que comunica abiertamente donde se define la prohibición del trabajo infantil?	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P5C311	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio.	
PRINCIPIO 6		
P6C111	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

P6C2I1	¿La entidad ha formulado políticas, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión? Describalos.	4.12, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P6C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P6C4I1	¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique en el campo de notas de qué forma.	
P6C6I1	Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información	
P6C7I1	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo	HR4
PRINCIPIO 7		
P7C1I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	Dimensión ambiental/Formación y Sensibilización
P7C2I1	Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales.	
PRINCIPIO 8		
P8C1I1	Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad.	
P8C2I1	¿Dispone la entidad de una política por escrito integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, considerar la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales?	
P8C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P8C5I1	Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales	
PRINCIPIO 9		
P9C1I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P9C2I1	Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.	
PRINCIPIO 10		
P10C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto	
P10C2I1	¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión	Dimensión social/Sociedad/Política



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

	y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales?	
P10C311	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	Dimensión social/Sociedad/Formación y Sensibilización
P10C511	¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción?	SO4, Dimensión social/Sociedad/Evaluación y Seguimiento
ÍNDICE		
Tabla	Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI	3.12