

INFORME DE PROGRESO 2012

ARGOS Ingeniería y Tecnología de Materiales

ÍNDICE

CARTA DE RENOVACIÓN DE COMPROMISO.....	2
INFORMACIÓN GENERAL EMPRESARIAL	3
LOS DIEZ PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL.....	5
DERECHOS HUMANOS.....	6
PRINCIPIO 1.....	6
PRINCIPIO 2.....	10
NORMAS LABORALES	12
PRINCIPIO 3.....	12
PRINCIPIO 4.....	14
PRINCIPIO 5.....	15
PRINCIPIO 6.....	16
MEDIO AMBIENTE	18
PRINCIPIO 7.....	18
PRINCIPIO 8.....	19
PRINCIPIO 9.....	21
ANTICORRUPCIÓN.....	22
PRINCIPIO 10.....	22



CARTA DE RENOVACIÓN DE COMPROMISO



ARGOS
INGENIERIA Y TECNOLOGIA DE MATERIALES, S.A.

Carta de renovación del compromiso con el Pacto Mundial

Las Rozas de Madrid, 22 de Mayo de 2013

Estimados miembros de la Red Española del Pacto mundial

Un año más ARGOS I.T.M. renueva su compromiso con la Red Española del Pacto Mundial de continuar con la implantación progresiva de las medidas necesarias para fomentar el uso responsable de nuestros recursos y de los que nos rodean así como de mejorar la valoración de nuestros grupos de interés que formen parte de la Red del Pacto Mundial

Atentamente

ARGOS
INGENIERIA Y TECNOLOGIA DE MATERIALES, S.A.

José A. Rescalvo Santiago

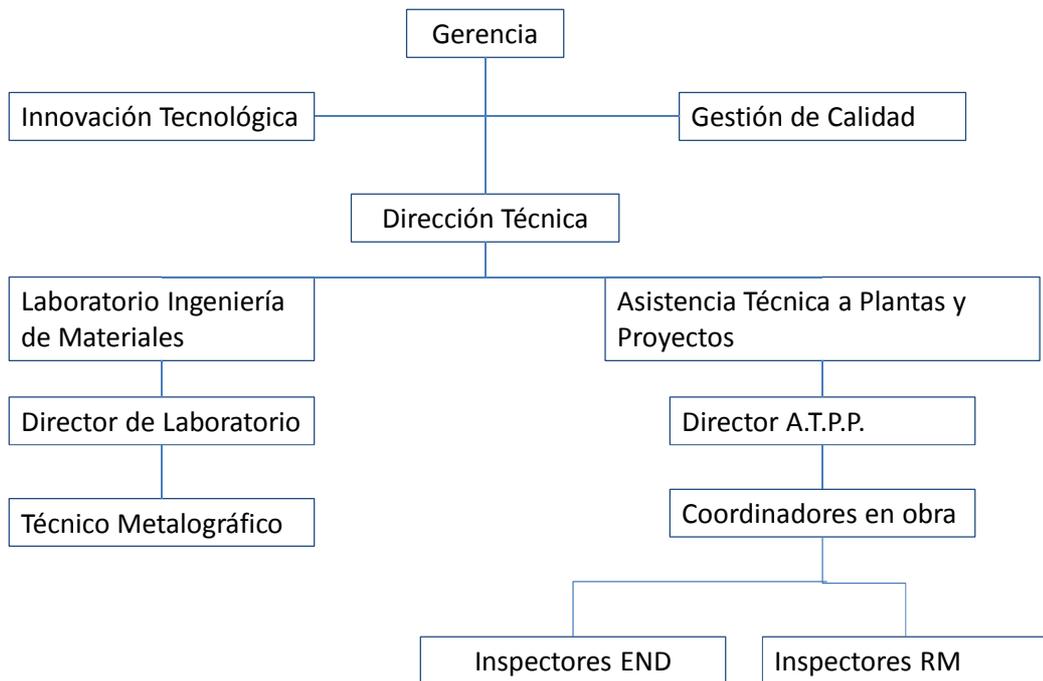
Director General

ARGOS Ingeniería y Tecnología de Materiales

INFORMACIÓN GENERAL EMPRESARIAL

Argos I.T.M. es una PYME de 22 trabajadores cuya actividad fundamental es el análisis en laboratorio de los materiales, de sus defectos y fallos, y determinar mediante los ensayos correspondientes sus causas. Además realiza inspecciones de componentes críticos mediante Ensayos No Destructivos (END) in situ en plantas de generación de energía en todo el territorio nacional y ocasionalmente en Francia e Irlanda.

El organigrama de la empresa ARGOS I.T.M. tiene figura central o Gerencia (D. José A. Rescalvo Santiago) de la que dependen fundamentalmente la Dirección Técnica y los departamentos de Innovación Tecnológica y Gestión de Calidad. La Dirección Técnica, a su vez, consta de los departamentos de Asistencia Técnica a Plantas y Proyectos y Laboratorio de Ingeniería de Materiales. Cada departamento consta de un Director, Coordinadores de Obra e Inspectores END





Debido a que nuestro organigrama empresarial tiene una distribución muy jerárquica, todas las decisiones son evaluadas y aprobadas por la Junta Directiva, y entre ellas la implantación de los 10 principios

El presente Informe de Progreso engloba a la empresa ARGOS I.T.M. que, durante este año, ha continuado actuando en el sector de generación de energía, ya que actúa proporcionando a "ENDESA" y a "e-on" los servicios de inspección de sus unidades generadoras nacionales principalmente y ocasionalmente Irlanda o Francia. Hecho que nos lleva a continuar centrando el interés en nuestro principal cliente y en la formación y seguridad de nuestros trabajadores, así como en informar a nuestros grupos de interés de nuestro nivel de compromiso y de los avances obtenidos.

Debido a que Argos I.T.M. es una empresa de servicios con muy pocos proveedores, se establece que nuestros grupos de interés, como ya hemos indicado, son nuestros propios trabajadores y nuestros clientes.

El presente Informe de Progreso hace referencia al período 2012 y se ha realizado en base a los riesgos detectados en el período anterior, a las medidas propuestas y a los objetivos marcados por el anterior informe de Progreso, centrándonos en el cumplimiento de los objetivos marcados, y estableciendo unos objetivos reales para continuar con la implantación completa de las acciones RSE.

Todas las medidas tomadas, así como el Informe de Progreso, se ha hecho llegar a nuestros grupos de interés con el fin de que exista una comunicación de información continua y actualizada entre estos grupos y la entidad.



LOS DIEZ PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL

Tal y como podemos ver en la web oficial de la Red Pacto Mundial España Los Diez Principios del Pacto Mundial están basados en Declaraciones y Convenciones Universales y se articulan en cuatro bloques principales:

- ✓ **Derechos Humanos:** Son el Principio 1 y el Principio 2. Derivan de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- ✓ **Normas Laborales:** Los Principios 3, 4, 5 y 6 están inspirados en la Declaración de la OIT sobre Principios fundamentales y Derechos Laborales
- ✓ **Medio Ambiente:** Los Principios 7, 8 y 9 toman como referencia la Declaración de Río sobre Medio Ambiente y Desarrollo
- ✓ **Anticorrupción:** El Principio 10, el último en incorporarse, se basa en la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción

A continuación se detallarán a fondo cada uno de los principios analizando su grado de influencia sobre nuestra entidad y las medidas que, en caso de que el tenga una influencia importante, se tomarán al respecto



DERECHOS HUMANOS

PRINCIPIO 1

El *principio 1* establece que:

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

En el anterior Informe de Progreso se detectaron una serie de riesgos en base a las relaciones con nuestros grupos de interés. Estos riesgos detectados son riesgos inherentes a la relación con los grupos por lo que un año más lo vamos a seguir teniendo en cuenta.

- **¿Qué problema detectamos?**
 - Con respecto a los clientes el mayor factor de riesgo que encontramos es la insatisfacción de estos, sobre todo de los que representan los mayores porcentajes de nuestro volumen de trabajo.
 - En cuanto a los trabajadores de la entidad, se detectan dos riesgos fundamentales, el primero son los riesgos laborales propios de su actividad laboral, incluidos los riesgos de accidentes in-itinere, riesgo que afecta a la plena totalidad de los trabajadores, ya que todos deben realizar un desplazamiento para poder llegar a su puesto de trabajo. El segundo riesgo que se detecta es la posible falta de motivación en los trabajadores así como el agotamiento que puede producirse en determinados puestos de trabajo de forma puntual, riesgo secundario pero que puede repercutir en una disminución de atención a la hora de desempeñar sus funciones y por lo tanto aumentar el riesgo de que tenga lugar un accidente.
- **¿Qué líneas de actuación proponemos?**
 - Con respecto a los clientes, proponemos seguir con la línea de actuación propuesta en el anterior período y de la que se han obtenido muy buenos resultados. Durante el período al que hace referencia el Informe, se ha implantado un sistema de calidad continuo con muy buenos resultados. Nuestro objetivo para el nuevo período es continuar este sistema de



calidad, gestionando las reclamaciones que nuestros clientes nos hagan llegar y aplicando las mejoras correspondientes para que no se vuelvan a producir.

- Trabajadores: Durante el período de estudio, se ha comprobado la eficacia de la formación tanto en los riesgos laborales como en aquellos aspectos técnicos relacionados con las tareas específicas que realiza cada trabajador. El objetivo para este grupo de interés es continuar con dicha formación volviendo a impartir aquellos cursos fundamentales como son los relacionados con los riesgos laborales. Se analizarán los tiempos de trabajo para establecer los descansos apropiados y evitar el cansancio y la fatiga y se impartirán charlas de motivación a los trabajadores
- **¿Qué medidas implantamos?**
 - Clientes: Además de la Política Interna de Calidad y Atención al Cliente, y de la Política Interna de Gestión implantadas ya en el período correspondiente al anterior Informe de Progreso, a lo largo de este período de estudio se ha renovado la norma ISO 9001 (calidad) y se ha implantado la norma OSHAS 18001 (Seguridad y Salud en el Trabajo).
Se ha establecido además un buzón de atención al cliente, donde se proporciona a los clientes la cuenta de correo del director de calidad para que hagan llegar sus sugerencias y puedan ser evaluadas desde el departamento correspondiente. Además, se envían encuestas de satisfacción a los clientes cuando se les proporciona un servicio.
 - Trabajadores: Durante el período de estudio, se ha comprobado la eficacia de la formación tanto en los riesgos laborales como en aquellos aspectos técnicos relacionados con las tareas específicas que realiza cada trabajador. El objetivo para este grupo de interés es continuar con dicha formación, de forma que se ha establecido un curso anual de 100 horas obligatorio para todos los trabajadores sobre Prevención de Riesgos Laborales, Trabajos en Altura, Primeros Auxilios, Espacios Confinados y Atmósferas Explosivas. Se analizarán los tiempos de trabajo para establecer los descansos apropiados y evitar el cansancio y la fatiga y se impartirán charlas de motivación a los trabajadores.



ARGOS I.T.M. está desarrollando un Código Ético, una Política de RR.HH.. El Reglamento Interno o las Políticas Internas de Gestión están recogidas en el Convenio Nacional de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos (BOE-A-2011-16097)

Se establece un plan de formación para los empleados, donde se va a dedicar 120 horas al año para formación en aquellos temas específicos que están directamente relacionados con las tareas que desempeña en su puesto de trabajo.

Por último se establece el kit de bienvenida para aquellos trabajadores que se incorporan como empleados de la entidad, con esta iniciativa se imparte un curso de formación sobre el Sistema Integrado de Gestión así como de la Política Empresarial para que pueda estar al tanto de la documentación que le afecta y además se le imparte la formación correspondiente a riesgos laborales, trabajos en altura, primeros auxilios, espacios confinados y atmósferas explosivas. Tras el período formativo se le proporcionará todo lo necesario para que pueda realizar las tareas para la que ha sido contratado, ya sea material de oficina y puesto de trabajo cuando realice trabajo de oficina, o los EPIs necesarios cuando su trabajo consista en la inspección en campo. Para finalizar la bienvenida se organiza un aperitivo con todos los miembros de la empresa para que pueda establecer relaciones en un ambiente más distendido y relajado.

- **¿Qué resultados hemos obtenido hasta la fecha con la implantación de estas medidas?**
 - Clientes: La iniciativa ha tenido muy buena acogida, y desde la implantación de esta acción hasta final de año se recibieron 4 comunicaciones, así como se gestionaron las correspondientes encuestas de satisfacción que se enviaron
 - Trabajadores: En este período se ha impartido un curso de Prevención de Riesgos Laborales al 100% de la plantilla. Se ha impartido un curso de formación en ultrasonidos al 50% de la plantilla debido a que el 50% restante disponían ya de dicha formación, se ha enviado una circular con la Política Empresarial y el Sistema Integrado de Gestión, y se ha



comunicado al 100% de la plantilla las medidas adoptadas para combatir los riesgos que se han detectado.

PRINCIPIO 2

El **principio 2** establece:

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

En relación a las directrices de este principio, hemos realizado un análisis exhaustivo y se ha determinado que:

Actualmente ARGOS I.TM. no presenta riesgos de vulnerar los derechos humanos tanto directamente como de manera indirecta a través de proveedores o clientes. Debido a que tanto nuestros clientes como proveedores tampoco presentan riesgo alguno de vulnerar los derechos humanos.

Esto es debido a que tenemos implantada una Política Empresarial donde se lucha contra la vulneración de los derechos humanos y esta política se enmarca dentro de los límites de la legislación española, y además nuestros principales clientes pertenecen a la Red Española del Pacto Mundial

Como no existe riesgo no se ha trabajado específicamente en este aspecto, pero a lo largo del periodo de estudio se han realizado una serie de acciones que han garantizado aun más el cumplimiento y el compromiso con este segundo principio. Estas acciones se detallan a continuación:

- "ARGOS I.T.M. ha implantado una política estratégica que asegura que todas sus actividades se realizan conforme a especializaciones, instrucciones, normas, códigos y requerimientos predeterminados de acuerdo con los requisitos de las normas internacionales ISO-9001:2008, OSHAS-18001:2007, ISO-14001:2004 e ISO-17025 que posibilitan una mejora continua en la eficacia de la empresa.
- La dirección de ARGOS I.T.M. manifiesta su compromiso con el desarrollo y aplicación de estos sistemas de calidad, seguridad laboral y medio ambiente."



- Entre los objetivos establecidos para el cumplimiento de esta política se establece:

"Respetar los derechos humanos con unas condiciones de trabajo dignas que favorezcan la seguridad y salud laboral y el desarrollo humano y profesional de los trabajadores"

- Además de nuestra política empresarial, la política de Responsabilidad Social Empresarial de nuestra entidad, en el estado de proveedores establece que:

"Los empleados de ARGOS I.T.M. se relacionarán con sus proveedores de bienes y servicios de forma lícita, ética y respetuosa. La selección de los proveedores se regirá por ciertos criterios de objetividad y transparencia, conciliando el interés de la empresa a la obtención de las mejores condiciones en el suministro, con la conveniencia de mantener relaciones estables con proveedores éticos y responsables"

NORMAS LABORALES

PRINCIPIO 3

El **principio 3** establece que:

"Las entidades deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva"

En el presente informe se ha determinado que, tras la implantación de la norma OSHAS-18001 y con la renovación de la norma ISO-9001, no existe riesgo frente a la información laboral y la negociación colectiva.

En el Informe de Progreso de 2011 se detectó que sí existía riesgo y se puso en marcha las políticas de comunicación recogidas en el convenio de los trabajadores y en la política de recursos humanos que se está desarrollando tras la implantación de las normas ISO-9001 y OSHAS-18001.

Para poder implantar estas políticas se establecieron las siguientes medidas:

1. Realizar comunicaciones internas y externas: A principios del tercer trimestre del año que nos afecta se estableció una cuenta de correo electrónico donde cada empleado pudiese informar de cualquier aspecto que considerase importante para el desarrollo del trabajo. Así mismo, el departamento de calidad se pondrá en contacto con todos los trabajadores para informarle de los cambios y novedades que se produzcan dentro de la política empresarial. Desde la implantación, el departamento de calidad ha recibido 7 correos por parte de los empleados indicando mejoras para el trabajo, y ha enviado 3 circulares informando de cambios producidos en la política laboral
2. Realizar una sensibilización sobre la negociación colectiva: En el mismo trimestre anteriormente citado se informó a los trabajadores, desde el departamento de calidad, de sus derechos de negociación colectiva y se establecieron dos horas a la semana para que los trabajadores se pudieran reunir y debatir sobre los problemas que consideren más importantes. Las



soluciones que se encuentren a estos problemas se transmiten al departamento de calidad mediante la dirección de correo electrónico establecida a tal fin, y de la que se ha hablado en la acción anterior.

3. Apoyo a las negociaciones colectivas: Durante el mismo período y junto con las dos acciones anteriores se implanta esta medida que está estrechamente ligada a la segunda. Para fomentar las negociaciones laborales se han tomado las siguientes actuaciones:
 - Informar, mediante circular interna, a todos los trabajadores de la empresa de sus derechos de reunión con fines laborales.
 - Se ha designado un representante que será el enlace con la dirección. Quién transmitirá los problemas detectados y las soluciones propuestas, y tratará de buscar, junto con la dirección, la solución más beneficiosa para todos
 - Se establece un período de dos horas semanales para llevar a cabo estas acciones
 - Se facilita una sala de conferencia para que se puedan llevar a cabo las reuniones correspondientes



PRINCIPIO 4

El **principio 4** establece que:

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

En el estudio y análisis de los riesgos que el principio 4 pueda suponer sobre nuestra entidad, se ha determinado que toda la carga de trabajo existente en ARGOS I.T.M. está desarrollada y se lleva a cabo por trabajadores libres, sin coacción y siguiendo todas las normativas laborales vigentes y siempre con el completo acuerdo y conocimiento del propio trabajador, por lo que se concluye que principio 4 no supone riesgo alguno para nuestra entidad.

A través del "Convenio Colectivo Nacional de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos", se define el horario laboral, las remuneraciones según las distintas categorías profesionales que se contemplan y los beneficios sociales de los que se dispone.

Aunque este principio no supone riesgo para la entidad, y aun teniendo en cuenta que los trabajadores son conscientes de toda la legislación que les afecta, todos los trabajadores han sido informados de la Política Empresarial, del Sistema Integrado de Gestión, así como del Convenio Nacional de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos.

Está establecido en la Política Empresarial, y así está implantado, que todos los trabajadores serán informados, vía circular interna, de cualquier cambio en la distinta documentación que les afecte sea cual sea el ámbito. Como consecuencia de esto, en el período de estudio se ha puesto a disposición de todos los trabajadores la última revisión del Convenio de Trabajadores y se ha informado vía e-mail al 100% de la plantilla de que se encontraba disponible dicho documento y donde podían consultarlo.



PRINCIPIO 5

El **principio 5** establece que:

"Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil"

Nuestro campo de trabajo se desarrolla fundamentalmente en el territorio nacional salvo en contadas ocasiones que se han desarrollado en el extranjero, pero siempre dentro del territorio de la Unión Europea. Por lo tanto, al realizar nuestra actividad en países donde el trabajo infantil está erradicado y penado, consideramos que no supone este principio un riesgo para nosotros.

En la política empresarial de ARGOS I.T.M. se expresa explícitamente:

"Se respetarán los derechos humanos con unas condiciones de trabajo dignas que favorecen la seguridad y la salud laboral y el desarrollo humano y profesional de los trabajadores"

Así mismo, la política de Responsabilidad Social Empresarial en su apartado de empleados afirma rotundamente que:

"ARGOS I.T.M. no empleará a ninguna persona que se encuentre por debajo de la edad legal para trabajar".

El Convenio Colectivo en relación con los contratos de trabajo considera las condiciones previstas en la Ley del Estatuto de los Trabajadores donde la 3ª Sección, Artículo 6 se afirma de forma explícita que:

- I. Se prohíbe la admisión al trabajo de los menores de 16 años.
- II. Los trabajadores menores de 18 años no podrán realizar trabajos nocturnos ni aquellas actividades o puestos de trabajo que el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, previa consulta de las organizaciones sindicales más representativas, declare insalubres, penosos o peligrosos, tanto para su salud como para su formación profesional y humana.
- III. Se prohíbe realizar horas extraordinarias a los menores de 18 años



PRINCIPIO 6

El **principio 6** establece que:

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

Se ha analizado los riesgos que podamos estar sufriendo como entidad con respecto al principio 6, y se ha determinado que no existe riesgo ninguno ya que ARGOS I.T.M. no ejerce ningún tipo de discriminación, ya sea de sexo, raza, edad, minusvalía u ocupación.

ARGOS I.T.M. trata a todas las personas por igual independiente de su edad, sexo o raza, seleccionando siempre al personal según el perfil profesional que más se adecue a nuestras necesidades

El Convenio de los Trabajadores contempla dichas situaciones e indica las medidas a tomar para que no se produzcan. No obstante, ARGOS I.T.M. siempre ha fomentado y ha apostado por los jóvenes demandantes de un primer empleo ya que cree profundamente en el enorme potencial que puede desarrollar en una empresa como la nuestra, aunque no tenga desarrollada una política por escrito al respecto

ARGOS I.T.M. está completamente a favor de la igualdad de sexos en todos los niveles dentro del organigrama empresarial, pero dado que el sector en el que realizamos nuestra actividad es un sector tradicionalmente masculino, nos es muy difícil mantener la paridad entre sexos ya que la demanda de empleo femenina es muy inferior a la demanda de empleo masculina.

Nuestra entidad es una PYME de 22 trabajadores y no tiene capacidad suficiente como para proporcionar los mismos beneficios sociales que las empresas más grandes como puede ser, por ejemplo, las subvenciones de las guarderías. Así como tampoco dispone de políticas sociales específicas más allá de lo establecido en el convenio empresarial, por contra ha establecido las siguientes medidas para que los empleados puedan conciliar la vida laboral y familiar:



- Horario flexible: ARGOS I.T.M. permite acogerse a un horario flexible a aquellas personas con menores a su cargo que estén en edad escolar y preescolar y que precisen de una persona adulta para llevarlos al centro educativo. A aquellos trabajadores con estas necesidades se les permite adaptar su horario al horario escolar pudiendo retrasar la hora de entrada y recuperar este tiempo a lo largo de la semana como mejor le convenga al trabajador
- Vacaciones abiertas: ARGOS I.T.M. permite a sus trabajadores, aunque el convenio no lo estipule así y siempre que la carga de trabajo existente lo permita, una total flexibilidad en los días de vacaciones y días de permiso, no existiendo un período mínimo de días de vacaciones ni unas fechas establecidas para ello. Con las vacaciones abiertas se le permite al trabajador que pueda establecer los períodos vacacionales acordes a su vida familiar, así como disponer de días sueltos de vacaciones si así lo requiriese

MEDIO AMBIENTE

PRINCIPIO 7

El **principio 7** establece que:

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

Tras la realización del Informe de Progreso de 2011, se realizaron jornadas formativas en prevención del medio ambiente y también se impartieron charlas de concienciación medioambiental. Con un resultado muy favorable tanto a nivel de clientes, que nos transmitieron su satisfacción por nuestra actuación en el campo medioambiental, como por parte de los empleados de ARGOS I.T.M. que acogieron las charlas y las jornadas con muy buena actitud y de las que obtuvieron una buena concienciación.

Debido a estos resultados favorables se acordó implantar dos jornadas anuales (previas a las épocas de más trabajo en campo) de sensibilización medioambiental y en las que se motivará a los empleados informándoles de los avances que se van consiguiendo gracias a la buena praxis en el campo medioambiental.

Con la implantación de la norma ISO-14001 relativa al medio ambiente, estamos obligados a tener una serie de procedimientos sobre el tratamiento de los residuos generados, la clasificación de los residuos, además de otras medidas medioambientales. ARGOS I.T.M. considera que el cumplimiento total de esta norma solo es posible si todo el personal de ARGOS I.T.M. está completamente concienciado con estas medidas y son conscientes de su importancia. Por este motivo es por el que se ha decidido volver a realizar las jornadas formativas y de sensibilización medioambiental.

PRINCIPIO 8

El **principio 8** establece que:

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

Tal y como detectamos en el anterior Informe de Progreso, existe un pequeño riesgo medioambiental debido a que generamos como residuos pequeñas cantidades de ácidos y botes de espráis, así como que existía un descontrol del consumo de recursos como la electricidad, el agua o el papel.

Con la implantación de la norma ISO-14001 en el anterior período, se desarrollaron políticas, protocolos, actuaciones, etc. medioambientales que se deben llevar a cabo para una correcta implantación de dicha iniciativa.

Tras el análisis de la actividad realizado en el anterior período, se han implantado las siguientes mejoras medioambientales:

- Mejora en el uso del papel: Tras el análisis se ha detectado que un buen porcentaje del gasto de papel se realizaba para la transmisión de información a nivel interno en la empresa, por lo que se crea una partición dentro del servidor interno de la empresa denominada "intercambio", en la cual cada trabajador tiene su carpeta de archivos, y así se pueden intercambiar los documentos sin necesidad de tenerlos físicamente en papel. Esta medida ha hecho que el consumo de papel se reduzca en un 35%.
- Mejora de la instalación eléctrica: En noviembre de 2012 se procedió a una revisión de la instalación eléctrica y a la sustitución de aquellos elementos de más consumo.
- Sustitución de iluminarias por iluminarias de bajo consumo: En septiembre de 2012 se establece el protocolo de mejora energética que dicta que toda iluminaria que vaya a ser sustituida debe reemplazarse por una de bajo consumo. De esta forma, durante la revisión de la instalación eléctrica en noviembre de 2012, se sustituyen un 25% de las luminarias



fluorescentes, por fluorescentes de bajo consumo. Con la revisión y mejora de la instalación eléctrica y con la sustitución de las iluminarias, se ha conseguido reducir el consumo eléctrico en un 28%

- Disminución del consumo de agua: En julio de 2012 se sustituyeron las cisternas de los inodoros y se implantaron filtros en los grifos. Con estas acciones se redujo en un 50% el consumo de agua durante este período.
- Tratamientos de los botes de espráis y los ácidos de desecho: En el anterior informe se detectó que teníamos un gasto de botes a presión (espráis) y de ácidos usados. Aunque este consumo era muy pequeño, no se estaba gestionando, por lo que tras la implantación de la norma ISO-14001 se ha contratado a un gestor de residuos externo, quién recoge periódicamente los residuos que hemos generado y que hemos clasificado según los contenedores de residuos que el propio gestor nos ha facilitado. Se ha pasado de no gestionar la producción de estos residuos a clasificar y gestionar correctamente el 100 % de los botes a presión y ácidos generados

Al igual que en el Informe de Progreso anterior, el seguimiento lo realiza nuestro responsable de calidad, que es quién recoge mensualmente los datos relativos a consumos y generación de residuos, llevando un control exhaustivo de los indicadores tratados hasta ahora y establece las medidas oportunas siempre que los indicadores no cumplan los límites establecidos.

PRINCIPIO 9

El **principio 9** establece que:

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

Siguiendo con la línea de actuación marcada ya por los principios 7 y 8 durante nuestro período de estudio, se toman las siguientes medidas para implantar además el principio 9 en nuestra política medioambiental

- Campana de comunicación de las mejoras obtenidas con la buena gestión medioambiental: Tras la implantación de las iniciativas medioambientales anteriormente citadas, y a la vista de los nuevos resultados, se realizan dos campañas de comunicación con los empleados, para hacer ver que sus buenas acciones y actitudes están teniendo un resultado inmediato y que además este resultado es beneficioso tanto a nivel empresarial como medioambiental.
- Uso de tecnologías de reducción del consumo: Como ya se ha comentado anteriormente se ha establecido un protocolo de mejora energética mediante el cual se establece que aquellos elementos eléctricos o electrónicos que vayan a ser sustituidos deberán reemplazarse por componentes similares de bajo consumo. de acuerdo con esto se han cambiado el 25% de las iluminarias. En este período se han cambiado dos ordenadores por ordenadores considerados de bajo consumo, por lo que asciende a 4 los ordenadores con consumo reducido

Las mejoras obtenidas, tras la implantación de todas las medidas medioambientales indicadas a lo largo de los principios 7, 8 y 9 son:

1. Número de bombillas de bajo consumo utilizadas: 20
2. Número de ordenadores e impresoras de bajo consumo: 4
3. Número de videoconferencias realizadas en el año: 5
4. Número de sistemas de reducción de agua instalados: 6

ANTICORRUPCIÓN

PRINCIPIO 10

El **principio 10** establece que:

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

Al igual que en el anterior Informe de Progreso hemos analizado los riesgos que existen en torno a nuestros principales grupos de interés.

- Empleados: Como ya se ha comentado anteriormente ARGOS I.T.M. es una PYME de 22 trabajadores con un organigrama prácticamente plano, por lo tanto no tenemos riesgos de corrupción interna.
- Clientes: De los clientes de los que disponemos actualmente, podemos asegurar que nuestro cliente principal ocupa prácticamente el 90% de nuestra cuota de mercado. El servicio que le realizamos está presupuestado de antemano mediante un contrato marco renovable bianualmente mediante concurso público de ofertas abiertas en el que participan todas las empresas de nuestro sector. De esta manera se evitan los problemas de corrupción y el tráfico de influencias.

Al no existir riesgo para la entidad, no se han desarrollado políticas concretas al respecto, más allá de las contempladas en nuestro Convenio de Trabajadores. Todos los trabajadores de ARGOS I.T.M. están al corriente de la política anticorrupción y política de sobornos recogidas en el Convenio de los Trabajadores que se encuentra a disposición de todos los trabajadores de la empresa.

No obstante cualquier incidencia, tanto una no conformidad como una denuncia de corrupción, ya sea por parte del cliente como por parte de un trabajador propio, es tratada mediante el buzón de incidencias habilitado por el departamento de calidad de nuestra entidad.