

# Informe de Progreso 2012

---

## Pacto Mundial Naciones Unidas

07/10/2013



WE SUPPORT

## ÍNDICE

1. CARTA DE RENOVACIÓN DE COMPROMISO .....	3
2. INFORMACIÓN GENERAL DE LA EMPRESA .....	4
2.1. PERFIL DE LA ENTIDAD .....	4
2.2. ESTRATEGIA Y GOBIERNO .....	5
3. METODOLOGÍA .....	6
4. LOS DIEZ PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL .....	6
4.1. DERECHOS HUMANOS .....	6
PRINCIPIO 1 .....	6
PRINCIPIO 2 .....	9
4.2. NORMAS LABORALES .....	10
PRINCIPIO 3 .....	10
PRINCIPIO 4 .....	11
PRINCIPIO 5 .....	12
PRINCIPIO 6 .....	13
4.3. MEDIOAMBIENTE .....	14
PRINCIPIO 7 .....	14
PRINCIPIO 8 .....	15
PRINCIPIO 9 .....	17
4.4. ANTICORRUPCION .....	17
PRINCIPIO 10 .....	17
ANEXO I. INDICADORES RECOMENDADOS POR EL GRI .....	20

## 1. CARTA DE RENOVACIÓN DE COMPROMISO

07/10/2013

Para nuestros grupos de interés:

Me complace confirmar que Mantenimientos y Servicios Tecman S.L., en adelante **TECMAN S.L.** reafirma su apoyo a los **Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas** en materia de Derechos Humanos, Trabajo, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción.

En esta Comunicación de **Progreso Anual**, describimos nuestras acciones para mejorar continuamente la integración del Pacto Mundial y sus principios en nuestra estrategia de negocios, cultura y operaciones diarias. También nos **comprometemos** a compartir esta información con nuestros grupos de interés a través de nuestros principales canales de comunicación.

Atentamente,

  
**José Ramón Franco Caaveiro**  
Administrador

## 2. INFORMACIÓN GENERAL DE LA EMPRESA

### 2.1. PERFIL DE LA ENTIDAD

TECMAN S.L. se constituye en 1992 como empresa especializada en **mantenimiento industrial** y **montaje mecánico**, cuyos principales valores son su fuerte **especialización** y el conjunto de los **recursos humanos** que la integran, los cuales, implicados y comprometidos con la política de la empresa, practican un decidido enfoque al cliente en la prestación del servicio.

TECMAN S.L. forma parte de un **grupo empresarial multidisciplinar**, lo cual le permite alcanzar una **optimización continua** del servicio a través del intercambio de sinergias, así como ofrecer un servicio diferenciador, caracterizado por la suma de capacidades.

Convencidos de la importancia de la innovación y la **optimización** de la eficiencia y eficacia de la **gestión** y aplicando un decidido enfoque hacia el cliente y procesos, **TECMAN S.L.** ha desarrollado e implantado un **Sistema de Gestión** en el cual conviven de forma integrada tres de los aspectos nucleares de la actividad: **calidad, medio ambiente y prevención de riesgos laborales**.

Este sistema ha sido desarrollado en base a las normas **UNE-EN ISO 9001, UNE-EN ISO 14001 y OHSAS 18001**, siendo certificado por el Det Norske Veritas, entidad de certificación acreditada.

TECMAN S.L. además cuenta con las siguientes acreditaciones:

- Montaje, desmontaje y conservación de **Grúas Torre**.
- Conservador de **Grúas Móviles Autopropulsadas**.
- Instalación y reparación de **aparatos a presión**.
- Instalador de **Baja Tensión**.
- Registro de Empresas de la Dirección General de Armamento y Material (Ministerio de Defensa).
- Registro de Empresas Subcontratistas de la Construcción.

Información General de la Entidad: <b>TECMAN S.L.</b>	
<b>Persona de Contacto</b>	José Ramón Franco Caaveiro
<b>Tipo de Entidad</b>	PYME
<b>Dirección</b>	Ctra. de Cedeira km 1,5
<b>Localidad</b>	Narón
<b>Comunidad Autónoma</b>	Galicia
<b>Sector</b>	Industrial
<b>Actividad Principal</b>	Mantenimiento industrial y montaje mecánico
<b>Grupos de Interés</b>	Empleados, proveedores, clientes

Información General de la Entidad: TECMAN S.L.	
Fecha de Adhesión	07/02/2013
Web	<a href="http://www.tecman.com.es/">http://www.tecman.com.es/</a>
Número de empleados	64
Países en los que está presente	España
Alcance del informe de Progreso	Toda la empresa y partes interesadas
Difusión del Informe de Progreso	Web del pacto mundial y propia
Período cubierto por la memoria	2012
Memoria anterior más reciente	-
Ciclo de presentación del IdP	Anual

## 2.2. ESTRATEGIA Y GOBIERNO

En febrero de 2013 TECMAN S.L. se adhirió al Pacto Mundial de Naciones Unidas. Podemos definir dos grandes grupos, que guían la dirección de nuestra política de RSE. Estos son:

- ✓ Las personas más próximas al entorno de la empresa (empleados, proveedores, clientes y socios).
- ✓ Las instituciones y sociedad en la que la empresa está implantada (comunidad local, instituciones, asociaciones).

A este respecto, hemos decidido implementar nuestras iniciativas en **dos etapas**.

La **primera etapa** se centró en las iniciativas de desarrollo interno para garantizar que todos los miembros del personal entienden unos **principios básicos** y velar por la buena voluntad de aplicar **soluciones sostenibles** a lo largo de la **organización**.

La **segunda etapa** se dirige a iniciativas externas, en la que se procura una colaboración continua con las instituciones y la sociedad en la que desarrolla su actividad la empresa.

Para asegurarse del cumplimiento de todas las iniciativas, se creó un **comité de RSE**, que es el **responsable** de la selección y de la aplicación interna de las iniciativas.

A través de los canales de la empresa, **TECMAN S.L.** incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su **estrategia** y en sus **procesos de decisión**. Tanto la gerencia como el comité de RSE se encargan de la **supervisión** de la **implantación de los 10 principios**.

### 3. METODOLOGÍA

Este año, para la redacción del Informe de Progreso, **TECMAN S.L.** ha decidido realizarlo con **formato libre**, pero basándose en la metodología usada por el Pacto Mundial.

En cada uno de los principios estudiaremos el **Diagnóstico**, que nos permita conocer las necesidades que tiene nuestra entidad.

Las **Políticas**, que definen nuestro marco de actuación.

Las **Acciones**, que implementamos para llevar a cabo las políticas.

El **Seguimiento y Medición de Impactos**, que nos permite conocer los resultados para poder formalizar las mejoras necesarias, según los indicadores del GRI (Global Reporting Initiative).

### 4. 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 cada uno de los principios analizando su grado de influencia sobre nuestra entidad y las medidas que, en cuyo caso, se tomarán al respecto.

#### 4.1. DERECHOS HUMANOS

##### PRINCIPIO 1

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

### Diagnóstico

Para **TECMAN S.L.** su **equipo humano** ha sido siempre la **piedra angular**. Por ello se mantiene un fuerte compromiso con todos los Grupos de Interés, y en concreto con los empleados.

Todas las decisiones que afectan a las personas son tomadas por la Dirección de la empresa, con enfoque **igualitario**, atendiendo a las necesidades individuales de cada trabajador. La plantilla no es numerosa, lo que facilita en medida esta labor.

La **formación continua** es una de las prioridades de la empresa, siempre se ha apostado por un equipo humano altamente cualificado. Por ello anualmente se definen **planes de formación** específicos en los que se incluyen a todos los trabajadores.

Como una de nuestras prioridades es la **Seguridad**, fomentamos una **cultura preventiva**, promoviendo un trabajo seguro tanto para el personal propio como para las empresas colaboradoras. El alto grado de implicación en la Seguridad nos ha llevado a certificarnos en la **OHSAS 18001:2007** desde el año 2009.

### Políticas

La Dirección de **TECMAN S.L.** se ha propuesto ser un **referente** en Calidad en la **Gestión** en su sector. Para dar cumplimiento a estas exigencias tenemos implantado un **Sistema de Gestión** de la Calidad, Medio Ambiente, Seguridad y PRL según las normas **ISO 9001:2000**, **ISO 14001:2004**, **OHSAS 18001:2007**.

Todos los requisitos y las exigencias de estas normas se resumen en la Política del **Sistema Integrado de Gestión**. El **Código Ético o de Conducta** se integra en este Sistema.

### Acciones

Las principales **medidas** implantadas en la organización han sido las siguientes:

- ✓ **Formación** para todos los empleados en materia de Seguridad, Medio ambiente y PRL.
- ✓ **Mejora continua** en las medidas de seguridad de nuestros trabajadores y colaboradores.
- ✓ **Captación y formación** de **Becarios** durante su período de pasantía.
- ✓ Convenio con **Colegios y Universidades** para realizar **visitas formativas** a la empresa.
- ✓ **TECMAN S.L.** realiza **donaciones** a asociaciones y ONGs.

### Seguimiento y Medición de Resultados

En **TECMAN S.L.**, disponemos de una serie de instrumentos de **medida**, para el cumplimiento de la **Política de Derechos Humanos**, ya que todos los Responsables Departamentales junto con la Dirección velan por el cumplimiento de todos los procedimientos. Asimismo se realiza un **seguimiento** y medición de los principales impactos a través del análisis de los **indicadores** generales recomendados por el **GRI**. Estos indicadores son revisados y verificados anualmente, y se trasladan a la Dirección cada año en las Revisiones por la Dirección.

**TECMAN S.L.** ha realizado un total de **24 acciones de formación** durante el **2012**, a las que han acudido un total de **98 alumnos**, dichas acciones formativas constituyen un bloque de **306 horas**. Relacionando estas horas con el número de alumnos tenemos que las acciones formativas han supuesto un total de **866 horas de formación** en la empresa.

La **plantilla media** de **TECMAN S.L.** en **2012** fue de **64 personas** y el número de **alumnos** no repetitivos que participaron en los cursos de formación fue de **52**; con lo que el **índice de alcance relativo** (horas de formación anuales entre plantilla media anual) refleja un valor de **14 horas de formación por persona**.

### Comentarios relacionados con los Indicadores del GRI. (Código indicador).

- **TECMAN S.L.** paga a sus empleados como mínimo el **salario mínimo** local establecido legalmente, y en la mayoría de los casos, **por encima** del convenio. (EC-5).
- El **100%** de los empleados están cubiertos por **contratos colectivos de trabajo**. (LA-4).
- El **100%** del personal está **representado** por **comités** formales de **salud y seguridad** formados conjuntamente por la gerencia y los trabajadores, que ayudan a supervisar y brindan asesoramiento sobre programas de seguridad e higiene en el trabajo. (LA-6).
- Existe **igualdad salarial** según género, para cada tipo de puesto. (LA-14).
- Durante el año **2012**, **no hubo** incidentes de **discriminación**. (DH-4).

Grupos de Interés	Riesgos	Políticas	Acciones	Objetivos
<b>Empleados</b>	No	- Código de Conducta - Normativa Vigente - Política RSE	RSE	Cumplimiento del Código de Conducta y del resto de políticas.
<b>Clientes</b>	No	- Código de Conducta - Normativa Vigente - Política RSE	RSE	Cumplimiento del Código de Conducta y del resto de políticas.



Grupos de Interés	Riesgos	Políticas	Acciones	Objetivos
Proveedores	No	- Código de Conducta - Normativa Vigente - Política RSE	RSE	Cumplimiento del Código de Conducta y del resto de políticas.

## PRINCIPIO 2

*"Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos"*

### Diagnóstico

TECMAN S.L., a la hora de contratación de proveedores y subcontratistas, realiza un control de éstos, vigilando que las empresas operan dentro de la legalidad en el tráfico mercantil, con la legislación vigente y que se presume no vulneran los Derechos Humanos.

### Políticas

Promover la contratación con aquellas empresas que tienen una mayor vinculación con el entorno local y que en su actuación son más respetuosas con las reglas del libre mercado, así como la no vulneración de derechos para competir a mejores precios.

### Acciones

A través de acciones diversas, TECMAN S.L. obtiene toda la información necesaria para evaluar a los proveedores / subcontratistas con los que profesionalmente mantiene relación. El Departamento de Gestión junto con el Departamento de Administración es quien se responsabiliza directamente de esta evaluación. Mediante la documentación exigida, se comprueba que todas las empresas cumplen con la legislación vigente y con los propios requisitos exigidos por la organización.

### Comentarios relacionados con los Indicadores del GRI. (Código indicador).

- Durante este año, el porcentaje de proveedores que disponen de un Sistema Certificado ha sido del 70%. (DH-2).

Grupos de Interés	Riesgos	Políticas	Acciones	Seguimiento	Objetivos
Proveedores	No	- Código de Conducta - Normativa Vigente	RSE	Evaluación de proveedores.	Aumentar proveedores con políticas de RSE

## 4.2. NORMAS LABORALES

### PRINCIPIO 3

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

#### Diagnóstico

Después de un estudio sobre este principio, consideramos que **no tenemos riesgo**, ya que **apoyamos y fomentamos el derecho de libre asociación** de los trabajadores, y llevamos nuestra actividad basándonos en el cumplimiento de toda la **normativa vigente**.

#### Políticas

Contamos con una **Política** que integra las materias de RRHH, Seguridad, Salud, Medio Ambiente, Eficiencia Energética, Calidad, Formación etc. que **se va ampliando** y modificando según las **necesidades** de nuestros **Grupos de Interés**. Nuestro **objetivo** continua siendo **cumplir** con las **necesidades de formación** de todos nuestros trabajadores, e ir avanzando y perfeccionando el **Plan de RSE** según las sugerencias de nuestros grupos de interés.

#### Acciones

Las acciones van encaminadas en la **comunicación, formación e información** de nuestros trabajadores.

#### Seguimiento y Medición de Resultados

Todas las acciones formativas son evaluadas a la finalización de las mismas. Existe desde hace años un **buzón de sugerencias**, donde de forma anónima los trabajadores pueden informar o denunciar lo que consideren oportuno.

#### Comentarios relacionados con los Indicadores del GRI. (Código indicador).

- La empresa **facilita la libertad sindical** a través de la puesta a disposición de **instalaciones para reunión**. También **facilita tablón de anuncios** y cede el crédito horario para el ejercicio de la **libertad sindical**. (DH-5).
- Los trabajadores en **España** tienen **adecuada información de sus derechos** por lo que no se refuerza esa formación ni es necesaria. (DH-8).

Grupos de Interés	Riesgos	Políticas	Acciones	Seguimiento	Objetivos
Empleados	No	- Política de comunicación con el empleado.	RSE	Buzón de sugerencias.	Trabajadores formados e informados.

#### PRINCIPIO 4

*“Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso”*

##### Diagnóstico

Consideramos que el trabajo forzoso **no es un factor de riesgo** en las actividades que realizamos. Así lo refleja además nuestro **Código de Conducta**. Del mismo modo se vela por que este principio **se cumpla** en proveedores y/o subcontratistas, exigiendo todos los **requisitos legales** para la contratación que garanticen dicho cumplimiento.

##### Políticas

Somos una **empresa moderna y comprometida** con las **necesidades** actuales de nuestros trabajadores. En el **Código de Conducta** se refleja la conciliación e la vida familiar con la actividad laboral.

##### Acciones

La empresa **formaliza contratos** por escrito con todos los trabajadores y realiza las pertinentes altas en la Seguridad Social. No existe posibilidad de realizar trabajo alguno en la empresa sin cumplir la **normativa vigente**.

##### Comentarios relacionados con los Indicadores del GRI. (Código indicador).

- **No existen** operaciones en donde se identifique que existe riesgo significativo de incidentes de trabajo forzado u obligatorio. (DH-7).

Grupos de Interés	Riesgos	Políticas	Objetivos
Empleados	Mujeres embarazadas. Cargas familiares.	- Convenio Colectivo. - Código de Conducta	Regirse por el Convenio Colectivo.

## PRINCIPIO 5

*“Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil”*

### Diagnóstico

Consideramos que el trabajo infantil no es un riesgo en TECMAN S.L., debido al cumplimiento de la legislación vigente. Como objetivo para este principio se plantea seguir sin incidencias en el cumplimiento del mismo, así como profundizar en el conocimiento de proveedores y clientes nuevos atendiendo a este principio.

### Políticas

En nuestra política se especifica el cumplimiento legal de la normativa vigente, por lo que se incluye la prohibición del trabajo infantil, haciéndola extensiva a proveedores y/o subcontratistas, así como garantizar mediante todos los medios posibles que no existe trabajo forzoso en las actividades que realice TECMAN S.L., directa e indirectamente.

### Acciones

En TECMAN S.L. no consideramos que el trabajo infantil sea un riesgo dentro de nuestra organización. No obstante hemos aumentado el control en los proveedores y empresas subcontratistas, garantizando de este modo que cumplen con todos los requisitos de la legislación vigente. Y por supuesto dentro del control a estos proveedores se confirma que **no tengan menores contratados**. El objetivo es seguir garantizando el cumplimiento de este principio. Aumentando el control sobre los proveedores y los subcontratistas podemos confiar en que no exista trabajo infantil dentro de nuestras actividades directa e indirectamente.

### Comentarios relacionados con los Indicadores del GRI. (Código indicador).

- No existen operaciones en donde se identifique que existe riesgo significativo de incidentes de trabajo infantil. (DH-6).

Grupos de Interés	Riesgos	Políticas	Acciones	Objetivos
Empleados	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Normativa Vigente</li> <li>- Política RSE</li> <li>- Código de Conducta</li> </ul>	RSE	Garantizar el cumplimiento de este principio.

## PRINCIPIO 6

*“Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación”*

### Diagnóstico

TECMAN S.L. es una empresa que, operando en un sector altamente masculinizado, destacamos por nuestra buena gestión, la capacitación del personal y la ocupación de mujeres en puestos directivos y en aquellos que, históricamente, han venido siendo ocupados mayoritariamente por hombres. Como objetivo principal queremos garantizar el cumplimiento del principio de oportunidades entre personas, consiguiendo no tener ningún tipo de incidencia en este campo. Prestamos especial atención al desarrollo de Políticas que contribuyan a la Igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, en todos los procesos y actividades de la empresa.

### Políticas

El principal requisito para la contratación de personal se centra en la cualificación del mismo, sin atender a otro tipo de distinciones. Se parte de un perfil determinado, en función de la formación, la experiencia adquirida para su desempeño eficaz y a las características del propio puesto de trabajo. El candidato solo tiene que responder ante estos requisitos, independientemente de su raza, su sexo, nacionalidad etc. Nuestra plantilla es un ejemplo de la buena política de integración y no discriminación, ya que entre nuestros trabajadores se pueden encontrar jóvenes demandantes del primer empleo, mayores de 45 etc.

### Acciones

Se hace una difusión de la Política de Igualdad a través del Código de Conducta.

### Seguimiento y Medición de Resultados

A continuación se muestra la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros:

Directivos frente a empleados: 5 %

Directivos mujeres: 40 %

Directivos hombres: 60 %

Mujeres: 10 %

Hombres: 90 %

Mayores de 45 años: 10 %

Menores de 30 años: 40 %

Empleados no nacionales: 0 %

Empleados con contrato fijo: 85 %

Empleados con contrato temporal: 15 %

Implantación: Se prioriza la contratación indefinida.

Comentarios relacionados con los Indicadores del GRI. (Código indicador).

- El 90% del personal de la empresa es de la **comunidad local**, y el gerencial en la misma relación. (EC-7).
- La tasa de rotación de empleados asciende aproximadamente al 10%. (LA-2).

Grupos de Interés	Riesgos	Políticas	Acciones	Objetivos
Empleados	No	- Código de Conducta	Sensibilización Interna.	Difusión del Código de Conducta.

### 4.3. MEDIOAMBIENTE

#### PRINCIPIO 7

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

Diagnóstico

Desde su constitución, **TECMAN S.L.** se ha comprometido a **respetar** y a preservar adecuadamente el **Medio Ambiente** y a efectuar sus actividades dentro de las condiciones de **Seguridad y Salud** adecuadas, aplicando para ello todas las **medidas legales** en ambos campos. Para estructurar dicho compromiso contamos con un **Sistema de Gestión** integrado que hasta el momento cuenta con las siguientes **normas**: ISO 14001:2004 (**Medio Ambiente**), ISO 9001:2008 (**Calidad**), OHSAS 18001:2007(**Seguridad y Salud**).

Mediante estas certificaciones nos aseguramos el **control y seguimiento** de los **aspectos ambientales** directos e indirectos, contribuyendo a las políticas preventivas de la organización en materia medioambiental. Como **objetivos** prioritarios esperamos **reducir los consumos de energía eléctrica** de nuestras instalaciones. Para lograr la consecución de estos objetivos es fundamental la **formación y la sensibilización** de los trabajadores.

Acciones

- **Formación y sensibilización** de los trabajadores.

Comentarios relacionados con los Indicadores del GRI. (Código indicador).

- Se realizaron inversiones en cambio de luminarias de los talleres por otras de bajo consumo, para un mayor ahorro energético. (AM-30).

Grupos de Interés	Riesgos	Acciones	Objetivos
No especificado	No	Formación en el respeto al medio ambiente.	Aumentar acciones de sensibilización medioambiental.

## PRINCIPIO 8

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

### Diagnóstico

En principio con el Sistema de Gestión Ambiental ISO 14001:2004 certificado por Det Norske Veritas, conseguimos controlar los riesgos que nuestros trabajos generan.

En TECMAN S.L. no cesamos en nuestro empeño de estar a la cabeza de las nuevas tecnologías sin descuidar la integración de esta con el Medio Ambiente.

Consideramos, por tanto, los riesgos totalmente controlados, ya que desde el Departamento de Gestión se lleva un seguimiento de los impactos y aspectos medioambientales y energéticos directos e indirectos.

### Políticas

La política de TECMAN S.L., asegura el cumplimiento de la legalidad medio ambiental.

Uno de nuestros objetivos prioritarios es comunicar a todos nuestros Grupos de Interés, nuestro respeto por el Medio Ambiente y la utilización de los recursos energéticos en el ámbito de las actividades de la organización incluidas en el alcance de nuestro Sistema de Gestión. Fundamentalmente entendemos que la formación e información en Materia Medio Ambiental de nuestros grupos de interés, es prioritaria para el cumplimiento de las disposiciones legales.

La Dirección estructura y garantiza su compromiso medioambiental, dejándolo patente en todas las Políticas, Manuales y documentos oficiales de la organización.

### Acciones

En TECMAN S.L. centramos la gestión de nuestra organización de una manera **sostenible**, preservando el Medio Ambiente y la Igualdad Social, fomentando la mejora continua, basada principalmente en la **formación e información** de nuestros trabajadores, logrando que se sensibilicen con lo que sus acciones pueden generar en el Medio Ambiente.

### Seguimiento y Medición de Resultados

A continuación se incorporan los **consumos totales** de la organización en el año **2012**, seguido de los indicadores relativos:

Electricidad (kWh): 26000

Agua (m3): 26.72

Papel (kg): 120

Implantación: Se pretende reducir el consumo de electricidad y papel.

### Comentarios relacionados con los Indicadores del GRI. (Código indicador).

- TECMAN S.L. repara y monta maquinaria empleando términos de **eficiencia energética**. Además dispone de un sistema de **reciclaje y gestión de los residuos** generados por sus actividades. (AM-6).
- Se realizó un **cambio de las luminarias** de los talleres por otras de menor consumo con el objetivo de ahorrar energía. (AM-7).
- El **suministro de agua** proviene de la red general y se paga por consumo, lo que supone una eficiencia incentivada por menor pago a menor consumo. (AM-8).
- La empresa se ubica en un **polígono industrial**, en un **área no protegida** y sin interés medioambiental específico. (AM-11).
- La propia **actividad** de la empresa es **eficiente medioambientalmente** ya que repara y reutiliza piezas defectuosas. (AM-27).

Grupos de Interés	Riesgos	Políticas	Acciones	Objetivos
No especificado	No	- Política de Calidad, Medio ambiente, y Seguridad.	Sensibilización Interna.	Mayor Difusión y seguimiento.



## PRINCIPIO 9

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

### Acciones

De forma interna, **TECMAN S.L.** tiene implantadas varias medidas de eficiencia energética:

- ✓ Dispone de **luminarias** de bajo consumo.
- ✓ **Reutilización de papel** para embalajes.
- ✓ Dispositivos para **control de consumo** de maquinaria e instalaciones.
- ✓ Adquisición de tecnología para **digitalización de documentación** con la consiguiente reducción del consumo de papel.
- ✓ Adquisición de **vehículos híbridos** para reducción de emisiones contaminantes.
- ✓ **Política de reciclaje y gestión de residuos.**

Existe interés en la instalación de **fuentes de energía de origen renovable**, como energía solar térmica para agua caliente sanitaria.

### Seguimiento y Medición de Resultados

Indicador: **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: **1%**.

Grupos de Interés	Políticas	Acciones	Objetivos
No especificado	Ahorro y eficiencia energética.	RSE	Ahorro y eficiencia energética.

## 4.4. ANTICORRUPCION

### PRINCIPIO 10

*“Las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y soborno”*

### Diagnóstico

**TECMAN S.L.** ha realizado un **diagnóstico** para conocer de forma interna, las áreas de mayor riesgo. Se ha realizado un análisis de los principales riesgos, para todos los **Grupos de Interés**. El enfoque empresarial está orientado a lograr la definición de un **sistema** de negocio **ético**, que permita trabajar de manera **coherente y eficaz**. Desde la Dirección de **TECMAN S.L.** se controlan

todos los procesos internos, basándonos en un **código ético** aplicable a Clientes, Empleados y Proveedores, que permiten que las actividades se lleven a cabo de una manera eficaz y transparente, año tras año.

Como **objetivo** prioritario **TECMAN S.L.** espera garantizar el **cumplimiento total de este principio** a lo largo del año, sin incidencias sobre el mismo. Mediante la implantación de nuestro **Código de Conducta** conseguimos que todos nuestros Grupos de Interés, conozcan y trabajen conforme a nuestros principios.

### Políticas

El **objetivo prioritario** de nuestras políticas es garantizar el **cumplimiento** de este **principio** en todos nuestros Grupos de Interés. Los **pilares fundamentales** de **TECMAN S.L.** son el **respeto** y la **veracidad** en la información a las partes interesadas, por ello La Dirección proporciona evidencias de su compromiso con el desarrollo e implantación de la Responsabilidad Social Empresarial dentro del **Sistema de Gestión**, así como la mejora continua de su **eficacia**. Eficacia conseguida estableciendo y **difundiendo a todos los niveles una Política de Gestión** que exprese el compromiso público para defender los **valores éticos**.

Desde la organización se asegura que los **canales de comunicación** e información estén **siempre abiertos** para la rápida **resolución de conflictos** sobre la base de este **Código de Conducta**.

### Acciones

Madurez y difusión del **Código de Conducta** de la empresa.

### Seguimiento y Medición de Resultados

A continuación, se indica 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.

Clientes: 5

Empleados: 100

Proveedores: 5

**Implantación:** La empresa es conocida por la calidad de su servicio; no tiene identificación alguna con prácticas de corrupción.

El principal **mecanismo** que utiliza la entidad para gestionar incidentes en materia de anti-corrupción es el **Código de Conducta**.

Comentarios relacionados con los Indicadores del GRI. (Código indicador).

- El Código de Conducta fue difundido entre los trabajadores y se recoge de forma específica que la corrupción está prohibida en cualquiera de sus formas. (SO-3).
- Se han analizado todas las unidades de negocio en cuanto a riesgos de corrupción. (SO-2).
- No existieron incidentes relacionados con la corrupción durante el período analizado. (SO-4).
- TECMAN S.L. participa en diversas entidades empresariales y asociativas tales como Clústers y asociaciones patronales; desde esas plataformas se participa en propuestas de mejora legislativa, resolución de problemas con la administración etc. (SO-5).
- No se financian partidos políticos. (SO-6).

Grupos de Interés	Riesgos	Políticas	Acciones	Objetivos
<b>Empleados</b>	No	- Código de Conducta	Difusión de la política.	Difusión interna.
<b>Clientes</b>	Desinformación	- Código de Conducta	Difusión de la política.	Informar a clientes.
<b>Proveedores</b>	Control	- Política de Calidad.	Difusión de la política.	Informar a proveedores.

## ANEXO I. INDICADORES RECOMENDADOS POR EL GRI

CODIGO	INDICADOR
EC5	Rango de relaciones del salario de nivel de entrada estándar, respecto del salario mínimo local en ubicaciones de operación significativa.
EC7	Procedimientos para la contratación local y proporción de personal gerencial de alto rango contratado en la comunidad local en ubicaciones de operación significativas.
AM1	Materiales usados, por peso o volumen.
AM2	Porcentaje de materiales reciclados usados como insumo.
AM3	Consumo directo de energía por fuente primaria.
AM4	Consumo indirecto de energía por fuente primaria.
AM5	Energía ahorrada debido a mejoras en conservación y eficiencia.
AM6	Iniciativas para ofrecer productos y servicios eficientes en términos de energía o basados en energía renovable, y reducciones en los requisitos de energía como resultado de estas iniciativas durante el período informado.
AM7	Iniciativas para reducir el consumo indirecto de energía y reducciones logradas.
AM8	Extracción total de agua por fuente.
AM9	Fuentes de agua afectadas significativamente por la extracción.
AM10	Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada.
AM11	Ubicación y tamaño del terreno propio, arrendado, explotado, o adyacente tanto a áreas protegidas como a otras áreas de alto valor por su biodiversidad.
AM12	Descripción de los impactos significativos de actividades, productos y servicios en la biodiversidad, tanto en áreas protegidas como en otras áreas de alto valor por su biodiversidad.
AM13	Hábitats protegidos o restaurados.
AM14	Estrategias, acciones actuales y planes futuros para manejar los impactos sobre la biodiversidad.
AM15	Número de especies en la Lista Roja de la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza y especies incluidas en la lista de conservación nacional, cuyo hábitat está ubicado en áreas afectadas por las operaciones, por nivel de riesgo de extinción.
AM16	Emisiones totales de gases de efecto invernadero, directas e indirectas, por peso.
AM17	Otras emisiones indirectas relevantes de gases de efecto invernadero, por peso.
AM18	Iniciativas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y reducciones logradas.
AM19	Emisiones de sustancias que debilitan la capa de ozono, por peso.
AM20	Emisiones de NOx, SOx y otras emisiones al aire significativas, por tipo y peso.
AM21	Descarga total de agua, por calidad y destino.
AM22	Peso total de los desechos, por tipo y método de eliminación.
AM23	Número y volumen totales de derrames significativos.
AM24	Peso de los desechos transportados, importados, exportados o tratados que se consideren peligrosos según los términos de la Convención de Basilea, Anexos I, II, III y VIII, y porcentaje de desechos transportados que hayan sido despachados internacionalmente.
AM25	Identidad, tamaño, estado protegido, y valor de biodiversidad de las masas de agua y hábitats relacionados de manera significativa.
AM26	Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de productos y servicios, y la magnitud de la mitigación de dichos impactos.
AM27	Porcentaje de productos vendidos y materiales de sus embalajes que son recuperados, por categoría.
AM28	Valor monetario de multas significativas y número total de sanciones no monetarias debidas al incumplimiento de leyes y normas ambientales.
AM29	Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las operaciones de la organización, y del transporte de miembros del personal.
AM30	Gastos e inversiones totales en protección ambiental, por tipo.
LA2	Número total y tasa de rotación de los empleados, desglosado por grupo etario, género y región.

<b>LA4</b>	Porcentaje de empleados cubiertos por contratos colectivos de trabajo.
<b>LA5</b>	Período(s) mínimo(s) de notificación respecto de cambios operativos, incluyendo si están especificados en los contratos colectivos de trabajo.
<b>LA6</b>	Porcentaje de la dotación de personal total representada por comités formales de salud y seguridad formados conjuntamente por la gerencia y los trabajadores, que ayuden a supervisar y brinden asesoramiento sobre programas de seguridad e higiene en el trabajo.
<b>LA7</b>	Índices de lesiones, enfermedades laborales, días perdidos y ausentismo, y número total de víctimas fatales relacionadas con el trabajo, por región.
<b>LA8</b>	Programas vigentes de educación, capacitación, orientación, prevención y control de riesgo para asistir al personal, sus familias, o a miembros de la comunidad respecto de enfermedades graves.
<b>LA9</b>	Temas de salud y seguridad cubiertos en contratos formales con los sindicatos.
<b>LA13</b>	Conformación de los cuerpos de gobierno y desglose de empleados por categoría según género, grupo etario, pertenencia a un grupo minoritario, y otros indicadores de diversidad.
<b>LA14</b>	Relación salario básico de empleados hombres / salario básico de empleadas mujeres, por categoría de empleado.
<b>DH1</b>	Porcentaje y número total de acuerdos de inversión de importancia que incluyen cláusulas sobre derechos humanos o que fueron sujetos a revisión en términos de derechos humanos.
<b>DH2</b>	Porcentaje de proveedores y contratistas de importancia que fueron sujetos a revisión en términos de derechos humanos y acciones tomadas.
<b>DH3</b>	Horas totales de capacitación de empleados en políticas y procedimientos en relación con aspectos de derechos humanos que son pertinentes a las operaciones, incluido el porcentaje de empleados capacitados.
<b>DH4</b>	Número total de incidentes de discriminación y acciones tomadas.
<b>DH5</b>	Operaciones en donde se identifique que el derecho a ejercer la libertad de asociación y a celebrar contratos colectivos de trabajo presenta un riesgo significativo, y acciones para respaldar estos derechos.
<b>DH6</b>	Operaciones en donde se identifique que existe riesgo significativo de incidentes de trabajo infantil y medidas para contribuir a eliminarlo.
<b>DH7</b>	Operaciones en donde se identifique que existe riesgo significativo de incidentes de trabajo forzado u obligatorio y medidas para contribuir a eliminar esta forma de trabajo.
<b>DH8</b>	Porcentaje de personal de seguridad capacitado en las políticas o procedimientos de la empresa en relación con aspectos de los derechos humanos pertinentes a las operaciones.
<b>DH9</b>	Número total de incidentes de violaciones de los derechos de aborígenes y acciones tomadas.
<b>SO2</b>	Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas en cuanto a riesgos de corrupción.
<b>SO3</b>	Porcentaje de empleados capacitados en las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización.
<b>SO4</b>	Acciones tomadas en respuesta a incidentes de corrupción.
<b>SO5</b>	Postura frente a políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y actividades de cabildeo (lobbying).
<b>SO6</b>	Valor total de contribuciones financieras y en especie a políticos, partidos políticos e instituciones relacionadas, por país.
<b>RP1</b>	Etapas del ciclo de vida en las cuales se evalúan, en términos de mejoras, los impactos de productos y servicios en la salud y seguridad, y porcentaje de productos y categorías de servicios significativos sujetos a tales procedimientos.
<b>RP2</b>	Número total de incidentes de incumplimiento de reglamentos y códigos voluntarios relacionados con los impactos de productos y servicios en la salud y seguridad durante su ciclo de vida, por tipo de resultados.
<b>RP3</b>	Tipo de información sobre productos y servicios requerida por los procedimientos, y porcentaje de productos y servicios significativos sujetos a tales requisitos de información.
<b>RP4</b>	Número total de incidentes de incumplimiento de reglamentos y códigos voluntarios relacionados con la información y rotulado de productos y servicios, por tipo de resultado. requisitos de información.
<b>RP8</b>	Número total de demandas corroboradas, referidas a violaciones de la privacidad de clientes y pérdidas de datos de clientes.

<b>SIMBOLO</b>	<b>SIGNIFICADO</b>	<b>SIMBOLO</b>	<b>SIGNIFICADO</b>
<b>EC</b>	Aspecto Económico	<b>DH</b>	Derechos Humanos
<b>AM</b>	Medio Ambiente	<b>SO</b>	Sociedad
<b>LA</b>	Prácticas Laborales	<b>RP</b>	Responsabilidad respecto a Productos