

Santander, a 15 de Octubre de 2013

Estimados Sres./Sras.:

En 2011 AMPROS se adhirió al Pacto Mundial con el firme compromiso de apoyar y promocionar los Diez Principios y generar entre otras acciones, el informe o memoria de seguimiento anual en el que poder plasmar los avances generados en relación al trabajo sobre la RSE.

Presentamos así nuestro tercer informe, el correspondiente a 2012, que incluye nuestros progresos en la definición de nuestro modelo de RSE, actuaciones directas en relación al cuidado y preservación del medio ambiente y acciones de sensibilización en este ámbito, entre otras acciones.

En 2012 igualmente hemos desarrollado una intensa reflexión estratégica en nuestra organización que ha dado como fruto nuestro II Plan Estratégico AMPROS 2013-2016 en el que de forma directa se reserva un capítulo a la RSE con acciones específicas. Continuamos firmes en el cumplimiento de nuestra misión, como entidad comprometida con las personas con discapacidad y sus familias, con una visión responsable de nuestro entorno.

Así pues, les ratificamos nuestro compromiso con el respeto de los derechos humanos y de los derechos de los trabajadores, la protección y cuidado del medio ambiente y las medidas anticorrupción. Continuaremos trabajando para alcanzar los objetivos descritos y plantear nuevos retos de futuro.

Quedamos a su entera disposición para cualquier cuestión relacionada.



Roberto Álvarez Sánchez

Director - Gerente



AMPROS
miembro de FEAPS Cantabria



Principio 1.

“Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales reconocidos Internacionalmente dentro de su ámbito de influencia”.

Principio 2.

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

AMPROS es una asociación cuya misión es contribuir a mejorar la calidad de vida de cada persona con discapacidad intelectual o del desarrollo y su familia, así como difundir, defender, reivindicar y promover derechos y apoyos, creando oportunidades que les permitan alcanzar sus proyectos de vida y su plena ciudadanía, basándonos en principios de eficiencia en la gestión, innovación y compromiso ético.

La Convención Internacional de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad se convierte en un pilar fundamental de desarrollo de modelos normativos en los que AMPROS como entidad trabaja de forma activa y colaborativa junto a otros representantes del sector de la discapacidad.

Así, los derechos de las personas alcanzan un papel totalmente protagonista en AMPROS como también se indica en la visión y los valores, especificados en nuestro Plan Estratégico.

Destacamos que en el año 2012 la entidad ha promovido un periodo de reflexión estratégica que ha dado como resultado el II Plan Estratégico de AMPROS 2013-2016. En esta tarea las personas vuelven, como no puede ser de otra forma, a situarse en el centro de nuestro mapa de funcionamiento.

Las personas con discapacidad y sus derechos. Las acciones planteadas en este sentido se apoyan en las grandes líneas de trabajo definidas en el Plan Estratégico:

- Mejora de la gestión
- Mejora de la imagen social y comunicación
- Mejora de nuestra red de apoyos

Uno de los objetivos que nos planteábamos en el último informe era la continuidad del equipo multidisciplinar encargado de dinamizar la RSE en la entidad. Se ha cumplido y en 2012 se ha trabajado de forma activa en diferentes aspectos, algunos de ellos relacionados con la conservación del medio ambiente (lo veremos más adelante en este informe) pero otros también ligados directamente a nuestra misión. Así, se ha trabajado en la elaboración de una matriz de impactos con diferentes entradas que nos ayudará a definir nuestro propio modelo de RSE. Un objetivo que esperamos concluir en 2013.

Extendiéndonos en el concepto de derechos humanos, AMPROS continua participando de forma activa la Red Iberoamericana de Expertos en Discapacidad y Derechos Humanos. Un programa internacional de la Fundación Æquitas (Consejo General del Notariado) en colaboración con la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo, cuyo objetivo fundamental es permitir la construcción de redes de expertos, instituciones, entidades y sociedad civil en el marco de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de las Naciones Unidas.

Y también destacamos nuestro proyecto “Autodeterminación y Solidaridad. Un proyecto de Cooperación internacional gestionado por personas con discapacidad intelectual” que pretende potenciar la calidad de vida, la conducta autodeterminada de las personas con discapacidad intelectual para las que trabajamos, y su presencia social mediante la gestión y divulgación de un proyecto solidario, en este caso, con el pueblo saharauí.

Por otro lado, en nuestro Proceso de Compras y Proveedores, destacamos nuestro proyecto de catering **depersonas, cocinando con sentido**, que ya desde su misma concepción contiene un alto componente de RSE al colaborar con nosotros una empresa de hostelería de la región de reconocido prestigio, que actúa como socio tecnológico, aportando su know-how y contar con aliados como una administración local que cede el uso de las instalaciones.

Una de las premisas de funcionamiento de este proyecto es trabajar con productos ecológicos, de bajo impacto medioambiental, etc., en definitiva, trabajar con producto cántabro en origen, promoviendo en todo momento la idea de “comercio justo” a nivel local.



AMPROS
miembro de FEAPS Cantabria



Principio 3.

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

Principio 4.

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

Principio 5.

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Por su propia esencia, AMPROS cumple las leyes y normas laborales que evitan la discriminación y el trabajo forzoso. En AMPROS se siguen los dictámenes emanados de la legislación vigente en cada momento y se cumple con los Convenios Colectivos, uno de trabajadores sin discapacidad y otro de profesionales con discapacidad. Ambos incluyen aspectos relacionados con la dedicación horaria y la remuneración de los trabajadores en relación a la categoría/puesto que desempeñan.

La organización recoge en el plan estratégico y en el ámbito de los recursos humanos un objetivo que persigue “desplegar el plan de personas orientado a valores” con acciones concretas encaminadas favorecer estimular la participación y el sentido de pertenencia de los trabajadores en el proyecto común, un objetivo pendiente.

En AMPROS existen diversas fórmulas de comunicación y consulta específicas de los empleados: encuestas de satisfacción y acciones de mejora - buzón de sugerencias y quejas-. Además destacamos la presencia activa de sus representantes en los dos Comités de Trabajadores electos.

De este modo, durante el año 2012, se han celebrado las Elecciones Sindicales para elegir a los nuevos Comités de Empresa, uno por cada Convenio (trabajadores con discapacidad y trabajadores sin discapacidad).

Conscientes de la importancia de la participación de todos los trabajadores en los diferentes centros de trabajo repartidos por toda la Comunidad Autónoma, se instrumentalizó una “caravana ambulante” integrada por diferentes personas (trabajadores sociales, responsables de RRHH, miembros del anterior comité y candidatos aspirantes a formar parte de los futuros comités, representantes de los trabajadores con discapacidad intelectual, etc), que fue una a una por las diferentes sedes electorales para asesorar y facilitar a los trabajadores a la hora de ejercer su derecho a tener voz en las cuestiones que afectan al área de empleo de la Asociación.

Además, de esta consulta personal, directa y secreta en el que los trabajadores concurren cada cuatro años, contamos con un Sistema de Mejoras (Sugerencias y Quejas) en el que pueden hacer llegar sus aportaciones cuantas veces quieran y con las encuestas de satisfacción, que se realiza con carácter periódico y que, además de una parte cuantitativa, tiene otra cualitativa en la que se pueden indicar nuevas propuestas.

Destacamos que desde 2012 AMPROS ha continuado con su participación en un proyecto europeo, “Let me be me”, (iniciado en 2011) que busca promover estrategias contra el acoso a las personas con discapacidad intelectual, de la mano de la Fundación Laboral del Metal. En el proyecto liderado por la organización inglesa Stepping Stones, orientada a la integración sociolaboral de personas con discapacidad intelectual, también participan otras entidades y universidades de Irlanda, Portugal y Alemania y tendrá una duración de dos años.

El objetivo del proyecto es crear una plataforma con materiales informativos al servicio de organizaciones de diversos ámbitos que trabajan habitualmente con este colectivo.

Se han cumplido las acciones contempladas en el Plan Estratégico 2009-2012, en el que entre otros objetivos destacamos: la conciliación de la vida familiar, especialmente mediante los horarios flexibles y/o reducidos, según las necesidades de los empleados. Asimismo se han realizado acciones y comunicaciones para conseguir una igualdad efectiva y real.

AMPROS tiene previsto documentar acciones y procesos en el ámbito de los Recursos Humanos en los que se abordarán cuestiones como:

1. Reforzar la implicación en el proyecto fomentando la satisfacción del personal
2. Aumentar la capacidad del equipo profesional mediante el cumplimiento del Plan de Formación.
3. Mejora de la gestión de recursos humanos.
4. Poner las ayudas técnicas necesarias al servicio de personas

La gestión por procesos facilita el seguimiento, de forma transversal, de las políticas de la entidad, mediante los indicadores correspondientes. Además, también retomamos en este principio las Encuestas de Satisfacción y de Clima Laboral.

Principio 6.

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

La empresa cuenta con un Plan de Igualdad y dos Convenios Colectivos y consensuados con los trabajadores.

El Departamento de RR.HH. y el Comité de Empresa velan por su cumplimiento. En estos documentos se recogen los planes de formación, evaluación, promoción y acceso al empleo, creando una discriminación positiva en lo relativo a las personas con discapacidad, dada la especial misión de la empresa respecto a este colectivo de personas.

Ambos documentos son revisados periódicamente.

La misión de Ampros está en línea con este principio ya que la formación laboral y el empleo han sido y son dos de los instrumentos que utiliza esta Asociación para demostrar, con buenas prácticas, cómo es posible evitar la discriminación laboral y ocupacional.

De este modo sus Centros Especiales de Empleo y sus Centros Ocupacionales son una demostración palpable de cómo abolir prácticas discriminatorias en el empleo y la ocupación de un colectivo especialmente sensible a este tipo de discriminación, las personas con discapacidad intelectual.

AMPROS continuando en su línea de mantenimiento y creación de puestos de trabajo para personas con discapacidad intelectual ha continuado en el año 2012 potenciando el SIL (Servicio de Intermediación Laboral) que proporciona asesoramiento y soluciones para las empresas de cara a la contratación de personas con discapacidad intelectual. De forma paralela, el Servicio presta apoyo a estas personas en su recorrido hacia la integración laboral, diseñando itinerarios laborales que centren la mirada en las necesidades del mercado ordinario y de nuestro propio CEE. Recordemos que la integración laboral pasaría por el empleo protegido, por un enclave laboral, el empleo con apoyo o el empleo ordinario, de forma que teniendo, en cuenta sus expectativas y necesidades, contribuyamos de forma activa a su inclusión real en la sociedad.

La política de la empresa tiene como objetivo prioritario la promoción e integración laboral de un colectivo generalmente discriminado como es el de las personas con discapacidad intelectual. Además de ello, AMPROS tiene una política especial de apoyo al colectivo de las personas con discapacidades físicas y sensoriales, dándoles un trato preferente en sus procesos de contrataciones laborales.

El cumplimiento de la LISMI (Ley de Integración Social de los Minusválidos) es uno de los ejes de actuación de AMPROS en esta materia y es una de las leyes en las que se apoyan los valores de esta empresa, valores que fundamentan todos sus protocolos de actuación.

Las acciones de esta Asociación enlazan con políticas y acciones de colaboración con los organismos públicos a fin de implantar la igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos/as. La política de esta empresa está en línea con los principios que velan por la conciliación de la vida laboral y familiar asumiéndola en sus Planes de Igualdad y Convenios Colectivos.

AMPROS publica anualmente la composición de su Junta Directiva y la de su personal contratado, poniendo a disposición de las entidades pública en su memoria anual, el número de empleados con sus categorías profesional y el porcentaje de contrataciones respecto al género.

Una comisión en la que participan miembros de Junta Directiva, Directores de Área y miembros del Comité de Empresa supervisa las contrataciones de profesionales de la Asociación para velar por que en todo momento se respeten los principios de no discriminación.

La entidad dispone del departamento de RR.HH. y de un Comité de Empresa y de su sistema de Gestión de Mejoras, Quejas, Sugerencias a fin de hacer un seguimiento de todos aquellos casos en los que se pueda producir cualquier tipo de discriminación, acoso, abuso o intimidación con alguno de sus trabajadores o personas en formación ocupacional.

Durante 2012 se ha trabajado de forma especial con un colectivo tradicionalmente marginado en nuestra sociedad (etnia gitana) y se ha desarrollado con ellos acciones formativas integradas. Este colectivo con doble discriminación (discapacidad/etnia gitana) ha realizado y finalizado en AMPROS procesos formativos encaminados a su futura inserción laboral.

Uno de nuestros objetivos esenciales aún en momentos de crisis económica, es continuar ofreciendo oportunidades laborales a personas generalmente discriminadas en el empleo. Y por ello, afrontamos nuevos proyectos, con nuevas líneas de negocio que nos permitan mantener los actuales puestos de trabajo de personas con discapacidad y si es posible incrementar este tipo de contrataciones. Así, en 2012 AMPROS puso en marcha un Taller de Empleo de Huerto Ecológico en el que se han formado 8 personas con discapacidad mayores de 25 años durante 6 meses, con el objetivo de mejorar su cualificación y experiencia, y con ello su empleabilidad.

Este proyecto ha contado con la colaboración del Servicio Cántabro de Empleo y la cofinanciación en un cincuenta por ciento por el Fondo Social Europeo

Como objetivo queda pendiente la divulgación del Plan de Igualdad de la empresa, haciéndoselo llegar a todos los trabajadores, adaptando los contenidos en lectura fácil.



AMPROS
miembro de FEAPS Cantabria



Principio 7.

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

Principio 8.

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

Principio 9.

Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el Medio Ambiente.

Las acciones relacionadas con estos principios se resumen en tres líneas de acción:

- Sensibilización medioambiental: Fomento del consumo responsable y el desarrollo sostenible.
- Acción social
- Establecer nuevas alianzas con otras entidades para el desarrollo de proyectos de carácter medioambiental.

Las actividades que desempeña la Organización no constituyen un riesgo para el medio ambiente, por tanto las acciones que se llevan a cabo tienen siempre enfoque preventivo orientado sobre todo al fomento del consumo responsable. En este sentido continuamos con nuestros proyectos de educación ambiental llevados a cabo en algunos de nuestros centros con el objeto de dotar a las personas con discapacidad intelectual de herramientas para cambiar hábitos cotidianos por otros más sostenibles y respetuosos con el medioambiente.

Existe una política de medioambiente, orientada al ahorro energético y consumo eficiente de los recursos, en cuyo marco se desarrollan acciones tales como la utilización de material lumínico de bajo consumo, ubicación de contenedores para pilas y papel... Contamos también con una campaña permanente de reducción de consumo de papel, como una acción más dentro de la reducción progresiva de la documentación impresa que está llevando a cabo AMPROS, para lo que contamos con herramientas tales como Aplicación informática para la



AMPROS
miembro de FEAPS Cantabria



APOYAMOS
EL PACTO GLOBAL

gestión de lo relacionado con nuestros usuarios, documentación del Sistema de Gestión en formato digital y cumplimentación de la mayoría de nuestros registros también en ese formato.

P A P E L



- 1** Utiliza otros medios para guardar información. No todos los documentos necesitan una versión impresa. Prueba con guardar la información en el servidor o archivarla en CDs, DVDs o USB para consultarla cada vez que lo necesites. También puedes consultar libros on line para leerlos en pantalla.

**Sabes
que...**

Para fabricar un paquete DIN A4 "Blanco"	Para fabricar un paquete DIN A4 "reciclado"	AHORRO
Más de 262 litros de agua	Unos 37 litros de agua	86%
Unos 15 kWh de energía	Unos 7 kWh de energía	53%
3 Kg de madera	Se recuperan 3 kg de papel	100%

- 2** Selecciona lo que realmente te interesa imprimir y conviértelo al formato más adecuado para la impresión. Por ejemplo, evita imprimir las publicidades de las páginas web o títulos con letras enormes o espacios en blanco que no tienen sentido.



PLAN DE AHORRO Y EFICIENCIA ENERGÉTICA DE AMPROS
PROYECTO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA



Imágenes del plan de ahorro y eficiencia energética de AMPROS



AMPROS
miembro de FEAPS Cantabria



P A P E L



- 3** Utiliza la calidad de impresión adecuada para cada caso. Lee el “Manual de la Impresora” e infórmate acerca de las diferentes calidades de impresión que te ofrece. Utiliza la más baja calidad y la impresión a doble cara, siempre que puedas.



- 4** Ahorra en papel. Puedes lograr un importante ahorro tanto económico como ecológico. Si imprimes en las dos caras de la hoja reducirás el consumo de papel hasta en un 50%. También, en algunas ocasiones, puedes reutilizar hojas que ya no te sirvan usándolas del lado que no está impreso.

- 5** Gestiona todos los documentos posibles mediante el correo electrónico, por ejemplo la nómina, así ahorrarás papel, tiempo, impresión...

- 6** Ahorra en tinta. La tinta es uno de los consumos más costosos para la impresión. Hay que reducir la impresión, imprimir en calidad borrador siempre, utilizar el blanco y negro y dejar el color para los casos absolutamente imprescindibles.



PLAN DE AHORRO Y EFICIENCIA ENERGÉTICA DE AMPROS
PROYECTO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA



En 2012 se han realizado acciones específicas como:

- La puesta en marcha de una “bolsa de reestrenos” que nos permite dar nuevos usos a útiles/mobiliario etc., que en un determinado centro o servicio ha dejado de ser funcional.
- Se ha elaborado un inventario de residuos en los diferentes centros y servicios con el objetivo de establecer sinergias y pautas comunes en el reciclado de los mismos.
- Se ha realizado un breve manual con un PLAN DE AHORRO Y EFICIENCIA ENERGÉTICA DE AMPROS. Bajo el eslogan “con pequeños cambios en nuestros hábitos conseguiremos que AMPROS sea más sostenible” la iniciativa ha gozado de muy buena acogida entre los profesionales y las personas usuarias. Para un próximo año nos planteamos continuar mejorando este manual y elaborando breves “píldoras informativas” en formatos sencillos y de lectura fácil.
- Se ha realizado una auditoría energética en diferentes centros, revisando las potencias de energía reactiva para analizar en cuáles se desperdicia energía. Igualmente, se han evaluado los consumos de agua y establecido pautas y criterios para un consumo más

ASOCIACIÓN CÁNTABRA EN FAVOR DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

C/ Nicolás Salmerón, 1. 39009 Santander. Cantabria

Tel. 942 22 06 58 / 62 Fax 942 22 89 50 web: www.ampros.org e-mail: ampros@ampros.org

ENTIDAD DECLARADA DE UTILIDAD PÚBLICA EN 1970



AMPROS
miembro de FEAPS Cantabria



sostenible en aquellos en los que se han detectado incidencias. Recordamos que AMPROS cuenta con más de 22 centros repartidos por toda Cantabria, con lo que un pequeño gesto, como decíamos en nuestro manual, tiene una alta incidencia en la sostenibilidad.

- Nos habíamos planteado como objetivo incluir la RSE de forma específica en nuestra estrategia y así se ha establecido, en un proyecto específico que contempla un Plan de eficiencia energética y medioambiental, el desarrollo de un modelo propio de RSE e integración con nuestro sistema de gestión y la continuidad del equipo encargado de la dinamización en temas de RSE.

AMPROS trabaja de forma activa y comprometida en el ámbito del medio ambiente. Y en este sentido, apuesta firmemente por el concepto de “empleo verde”: la búsqueda de alternativas y oportunidades de empleo para las personas con discapacidad intelectual de modo que se contribuya a la conservación del medio ambiente en un contexto positivo de economía social, que cree y apuesta por las capacidades de todas las personas. Se ha potenciado esta línea de trabajo con “empleo verde” como nuevo yacimiento de empleo y en 2012 hemos desarrollado varios proyectos de recuperación ambiental en virtud de nuestra colaboración SEO Birdlife (por ejemplo en zonas de la localidad Santander -Cabo Mayor, Parque de la Vaca, Parque de las Llamas, Magdalena y Ciriago-).

Fruto de esta colaboración, hemos desarrollado acciones de voluntariado inclusivo. Personas con discapacidad intelectual participan de forma activa en iniciativas en el marco del voluntariado ambiental que organizan la Consejería de Medio Ambiente, a través del Centro de Investigación del Medio Ambiente (CIMA), y SEO/BirdLife, en diferentes espacios con el objetivo de colaborar en la prevención de problemas ambientales, contribuir a la mejora de la gestión ambiental, detectar problemas emergentes, sensibilizar a la sociedad y tratar de comprometerla en su solución. Concretamente, entre julio y diciembre de 2012 se programaron 15 acciones por toda Cantabria.

La formación en materia de medioambiente y desarrollo sostenible, continúa como contenido transversal en el área de educación de nuestra entidad, el Colegio Juan XXIII, dentro de los Programas de Tránsito a la Vida Adulta (PTVA) y de Cualificación Profesional Inicial (PCPI).



Además en el área ocupacional se sigue impartiendo un programa PCPI de Jardinería, dentro del cual se incluye formación en materia medioambiental. Dentro de esta área contamos también con talleres, dentro de las actividades complementarias, de reciclado de papel.

En 2012, además, los alumnos del centro escolar han puesto en marcha un “punto limpio” realizado por ellos mismos que permite separar residuos y que ellos se encargan de recoger (a contenedores específicos, a puntos limpios de la ciudad, etc.).

Por nuestra actividad, y si nos centramos en el ámbito de empleo, no tenemos riesgos ni responsabilidades en materia medioambiental, no producimos sustancias clasificadas como peligrosas para el medioambiente, ni tenemos productos intermedios peligrosos, ni nuestros proveedores están sujetos a normativas específicas tipo REACH, tampoco somos productores de residuos peligrosos ya que todos nuestros residuos son asimilables a urbanos.

Por otro lado, AMPROS cuenta con una serie de centros distribuidos en Cantabria a los cuales se les está aplicando una política de desarrollo e innovación ambiental constante ya sea en el tema Medio Ambiental como en el de Gestión de residuos o en el uso de Energías renovables.

Nos comprometimos a llevar a cabo una reestructuración y mejora del sistema de gestión medio ambiental en nuestro ámbito, por ejemplo en el tema de recogidas de papel, pilas, toners, etc., en el control del gasto lumínico (reguladores, paneles solares, etc.) y en el consumo de agua. Este año nos hemos esforzado en la utilización de papel reciclado, que consume un 50% menos de agua y energía.

La Organización cuenta con una política Medioambiental incluida dentro de su Sistema de Gestión, comunicada y accesible a todos los GI de la Entidad. La resumimos a continuación.



AMPROS
miembro de FEAPS Cantabria



Declaración de la Política Medioambiental

- *Desarrollo Sostenible:*

Desde AMPROS consideramos que el desempeño de nuestra actividad debe llevarse a cabo bajo el marco del Desarrollo sostenible, esto es, lograr una adecuada gestión de nuestros recursos, que satisfaga nuestras necesidades actuales, pero sin comprometer con ello la existencia de esos recursos para generaciones futuras.

- *Sensibilización ambiental:*

La protección y conservación del medioambiente será tomada en cuenta en la toma de decisiones de negocio, fomentando desde la Dirección la puesta en marcha de BBPP, así como la sensibilización ambiental de los empleados y el fomento del consumo responsable, tanto a nivel interno como entre clientes y proveedores.

- *Legislación ambiental:*

La Organización se compromete a cumplir la legislación medioambiental aplicable a nuestra actividad.

- *Mejora continua:*

En el ámbito de nuestro Sistema de Gestión basado en la mejora continua, AMPROS presta especial interés en el consumo eficiente de recursos.

Además contamos con equipos de trabajo estables en el ámbito de la Seguridad y Salud, así como en RSE, que tienen como objetivo (entre otros) detectar áreas de mejora en este ámbito y realizar propuestas que estén en línea con la M-V-V de la entidad.

Como objetivos para el próximo ejercicio contemplamos la posibilidad de incorporar otros indicadores de sostenibilidad a nuestro cuadro de mandos, para lo que estamos valorando indicadores que nos permitan establecer comparativas con el nuestro y otros sectores (GRI, Athos...)

Principio 10.

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

En el modelo de gestión de la entidad se recoge el procedimiento para la homologación de proveedores y el compromiso ético de la entidad se basa en la transparencia en la gestión.

Se publica y difunde entre los grupos de interés de la entidad el Sistema de Gestión, en el que se recoge los procedimientos para relacionarse con los proveedores y cómo se realiza su homologación. Además, se auditan las cuentas de la entidad y se publica la memoria social de forma anual.