



WE SUPPORT

Informe de Progreso
Pacto Mundial 2009

TQ Tecnol, S.A



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Datos de la entidad: TQ Tecnol, S.A

- *Dirección web:* www.tecnol.es
- *Alto cargo:* Xavier Martinez i Serra, Presidente
- *Fecha de adhesión:* 17/07/2006
- *Sector:* Construcción e ingeniería
- *Actividad:* Construcción
- *Desglose de grupos de interés:* Empleados, Proveedores, ONG y Comunidad RSC
- *Países en los que está presente:* España, Andorra y Rumanía.
- *Alcance del Informe de Progreso:* España.
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* Nuestra participación en el Informe referente a 2006, 2007, 2008 y 2009 ha sido publicada en la página web de la organización, junto con el manual de acogida para los nuevos empleados y ha sido publicado en la revista interna para los empleados, Club TECNOL, así como en la revista para clientes y organismos públicos TECNOL Informa.
- *Día de publicación del Informe:* viernes, 12 de noviembre de 2010
- *Responsable:* Lycènia Curtido Meix
- *Tipo de informe:* A



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

• Carta de Renovación del Compromiso

Carta de Renovación del Compromiso

8 de noviembre de 2010

Apreciados Sres.,

Por cuarto año consecutivo, TECNOL presenta su Informe de Progreso que demuestra una vez más, nuestro compromiso con el respeto y la divulgación de los Derechos Humanos, el Trabajo, el Medio Ambiente, la lucha contra las injusticias y la corrupción.

Uno de los pilares de la gestión de TECNOL ha sido y continuará siendo el compromiso hacia las personas y el medio ambiente, ya que estamos convencidos que, la inversión más rentable es la que se destina a Responsabilidad Social. Por eso, en nuestra compañía, la gestión responsable depende directamente de presidencia y dirección general se gestiona desde el área de Recursos Humanos e implica a todos los departamentos.

En cuanto a las acciones sociales realizadas con nuestros grupos de interés, destacamos que las personas de nuestra plantilla gozan de 28 acciones sociales relativas a conciliación de la vida personal y familiar, formación, incentivos y otras ventajas para fomentar su integración y desarrollo en la compañía.

Trabajamos conjuntamente con los proveedores para establecer objetivos comunes para ofrecer mayor calidad a nuestro cliente final, al que ofrecemos productos con un valor añadido: asesoramiento técnico directo por parte de expertos profesionales.

Finalmente, hemos establecido vínculos con diferentes sectores de nuestra sociedad, como entidades culturales, deportivas, siendo los patrocinadores oficiales de TECNOL Reus, actual campeón de la Copa Continental e Intercontinental de hockey patines. Además, seguimos invirtiendo en programas de desarrollo social a través de las ONG's Fundación Codespa e Intermón e invertimos en la instalación de placas solares fotovoltaicas para proteger el medio ambiente.

Somos conscientes que la comunicación es fundamental para dar notoriedad a este novedoso sistema de gestión, por eso, nos comprometemos a divulgar los 10 Principios a través de nuestros canales de comunicación internos y externos.

Saludos cordiales,

Xavier Martínez i Serra
Presidente y Director General
TQ TECNOL, SA

• Metodología



DIAGNÓSTICO

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



POLÍTICAS

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



ACCIONES

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



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

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





• Principio 1

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el que se evalúan los diferentes factores de Derechos Humanos que afectan a la entidad (P1C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: TECNOL a través de su Política de Calidad, Medio Ambiente y Responsabilidad Social hace referencia al respeto a los Derechos Humanos. Su defensa en la organización está representada por la Directora de RRHH, que es a la vez, la Agente de Igualdad que se encarga, entre otras cosas, de que no haya ningún tipo de discriminación por razón de sexo, raza, idioma, religión, opinión política, etc en el sí de la organización.



POLÍTICAS:

¿Cuenta la entidad con políticas de Derechos Humanos? Describa en el campo de notas en qué medida se han implantado (P1C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: Todos los empleados, proveedores y clientes son conocedores de la política de la compañía respeto a los DDHH y se fomentan las acciones para cumplir con los Principios básicos del Pacto Mundial. La publicación de los informes de progreso se comunica en la revista interna, Club TECNOL, en la revista para clientes y proveedores y en la página web de la compañía.

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

Respuesta: SI

Implantación: TECNOL tiene establecido un sistema de gestión en el que se incluyen las No Conformidades, es decir, cualquier sugerencia, queja o reclamación que tenga un cliente, proveedor o empleado se gestiona y soluciona en menos de 48 horas. Por otro lado, TECNOL dispone de un buzón de sugerencias para recibir las oportunidades de mejora que realizan los empleados. Su uso se fomenta con la concesión de premios mensuales y anuales. Cabe destacar, que el

modelo de venta de los productos TECNOL se basa en el asesoramiento directo a pie de obra, lo que le exige una atención al cliente rápida, eficaz y directa.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbalas (P1C111)

Respuesta: SI

Implantación: - Implantación y seguimiento de las políticas formuladas por el agente de igualdad: a) Lenguaje no sexista en las comunicaciones, sobretodo en las ofertas de trabajo. Se ha revisado toda la documentación y se ha implantado un nuevo modelo. b) Control de los correos para no enviar ni recibir correos electrónicos con contenido discriminatorio. c) Contratación de personal para equilibrar el % entre hombres y mujeres. d) Favorecer la contratación de personas de diferentes nacionalidades.

Indique si utiliza los resultados obtenidos de los mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos, en la planificación estratégica de la entidad (P1C215)

Respuesta: SI

Implantación: Los Departamentos de RRHH, Calidad, Medio Ambiente y Responsabilidad Social son los encargados de transmitir al presidente de la compañía cualquier desviación o incumplimiento que se produzca en cuanto a la vulneración de derechos humanos mediante las No Conformidades o mediante el Canal Fundación + Familia. Concretamente, lo transmite el Responsable de Política Social. Además, el Departamento de Calidad y Medio Ambiente, recoge las No Conformidades relativas a este tema y a otros incumplimientos que se puedan dar durante el servicio y atención al cliente. Fruto de la certificación EFR, los empleados disponen de un canal de comunicación directo entre empleados y la Fundación +Familia a través del cual pueden enviar las posibles incidencias que se produzcan en su puesto de trabajo. Esta Fundación se encarga de que no se produzcan anomalías en relación al trato a los empleados. Este año, TECNOL ha introducido también un protocolo de actuación en caso de Acoso sexual en el trabajo, con el objetivo de proteger a las víctimas de este tipo de acoso, si las hubiera. La gestión se realiza a través del Agente de Igualdad.

Indique si la entidad informa a sus clientes sobre la seguridad de sus productos y servicios. En caso afirmativo, indique de qué forma (P1C411)

Respuesta: SI

Implantación: TECNOL informa a través de las fichas técnicas de sus productos, las instrucciones de uso y los mecanismos de seguridad que deben tomarse a la hora de usar o aplicar cada uno de los productos que tiene en cartera. Esta información es complementada por el asesoramiento técnico directo de la red comercial que visita a los clientes allá donde estén, ya que Tecnol es una empresa de ámbito nacional e internacional. Por otro lado, se realizan periódicamente jornadas informativas sobre prevención de riesgos laborales para el personal de oficinas y para la red comercial. Todos los productos TECNOL cuentan con la garantía de calidad de la compañía y los productos impermeabilizantes tienen una garantía de 10 años.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si dispone de mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos de la entidad. Descríbalas (P1C2I3)

Respuesta: SI

Implantación: Anualmente se realizan auditorías internas y externas para comprobar que los derechos fundamentales se están respetando y cumpliendo. Las auditorías internas las realiza el Departamento de Calidad, Medio Ambiente y Responsabilidad Social, y las externas las realizan, dependiendo del ámbito según las directrices de las normas ISO 9001 y EFR 1000-1. En primer lugar se realizan las internas (una por cada norma) y después las externas. Además, se realizan cuatrimestralmente cierres de todos los objetivos de Calidad, Medio Ambiente y Responsabilidad Social. También cuatrimestral y anualmente, se evalúa el grado de participación e inversión de las acciones sociales. Como hemos comentado anteriormente, Tecnol dispone de un sistema de sugerencias "Buzón de Sugerencias". La red comercial puede participar a través de su PDA y/o del Sistema Comercial (SICOM), los empleados de oficina votan directamente en la urna que hay en la entrada a las oficinas. En la reunión mensual interna, los empleados realizan la votación entre todas las sugerencias recibidas y se votan las 3 mejores. Los ganadores reciben 50 puntos (equivalentes a 50€) para canjear por viajes en la Agencia de El Corte Inglés. Al finalizar el año, se votan las 3 mejores Sugerencias con los siguientes premios para los ganadores: 1er premio: Viaje a Tenerife para 2 personas durante 5 días. 2º premio: Viaje a Mallorca para 2 personas durante 5 días. 3º premio: Fin de Semana a un Parador Nacional a escoger para 2 personas. Además, el departamento de Calidad pasa un cuestionario de satisfacción a principios de cada año a toda la plantilla interna para analizar el grado de satisfacción y proponer mejoras si se requieren. El personal de la red comercial, ya que está a nivel nacional, realiza el cuestionario durante los Seminarios de Ventas que se llevan a cabo en los meses de Febrero y Septiembre. El departamento de RRHH entrega un Manual de Acogida y una carpeta de comunicación interna a las personas de nueva incorporación a la empresa. En los manuales, uno de los puntos que se definen es la no discriminación por razones de género, y en la carpeta de comunicación interna se da a conocer la Política Social, de Calidad y Medio Ambiente, las acciones sociales y los diferentes canales de comunicación. Además, se definen los miembros de los equipos de emergencia y las extensiones telefónicas correspondientes en caso de emergencia. Las noticias más relevantes de la organización durante el mes, se comunican en la revista mensual Club TECNOL, se entrega a todo el personal y se lee por departamentos en la reunión mensual para que todo el personal esté al corriente.

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

Respuesta: SI

Implantación: Anualmente se realiza una auditoría externa para comprobar que se cumplen las normas y/o políticas, con la finalidad de mejorar el sistema implantado por Tecnol. SGS y DNV auditan a Tecnol, la primera para verificar que se cumple la norma de Responsabilidad Social SA 8000 y la segunda, para comprobar el cumplimiento de la norma EFR 1000-1 (una iniciativa del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales que trata aspectos como la igualdad entre hombres y mujeres). Tecnol renueva el certificado de Empresa Familiarmente Responsable en el año 2009 (obtuvo el certificado en el 2006) y se encuentra distribuido en lugares bien visibles de la empresa y delegaciones: en el Hall, salas de visitas, etc.



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Porcentaje de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad. Describa en el campo de notas los canales de comunicación utilizados para informar a los empleados (P1C3I1)

Respuesta: 100 %

Implantación: Todos los miembros de la compañía conocen los Derechos Humanos y la política de gestión ética que TecnoI lleva a cabo. Los canales de comunicación empleados son los siguientes: revista mensual interna Club TecnoI, el Manual de Acogida que hemos comentado anteriormente (P1C2I3), y la Política de Calidad, Medio Ambiente y Responsabilidad Social.

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

Respuesta: 0

Implantación: No se ha producido ningún tipo de incumplimiento.

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

Respuesta: 0

Implantación: No se ha producido ninguna demanda de este tipo.

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

Respuesta: 0

Implantación: En ningún caso se ha incumplido la norma.

• Resumen de Implantación:

Principio 1	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Cientes		R.:No Conformidades O.:Reducir el número de conformidades y el tiempo de gestión.	R.:Ficha de seguridad O.:Mejorar la comunicación	
Empleados	R.:Agente de Igualdad O.:Cumplimiento de los objetivos marcados en el Plan de Igualdad.	R.:Implicación O.:Conseguir más implicación de los empleados en temas de DDHH.	R.:Agente de Igualdad O.:Cumplimiento con los objetivos marcados	R.:Cuestionarios de satisfacción O.:Mejorar la satisfacción de nuestros empleados
Proveedores	R.:Cuestionario Calidad O.:Suérar el número de proveedores cualificados respecto el año anterior.	R.:Cumplimiento normativas O.:Procurar que los proveedores cumplan con los requisitos.	R.:Política de Calidad, Medio Ambiente y Responsabilidad Social O.:Actualización	R.:Auditorías O.:Aprobación e implementación de cambios
ONG y Comunidad RSC	R.:Proyectos solidarios O.:Continuar apoyando la acción de estas instituciones.	R.:Nuevos proyectos solidarios O.:Buscar nuevos proyectos para el desarrollo de los más desfavorecidos.	R.:Política de Calidad, Medio Ambiente y Responsabilidad Social O.:Actualización	R.:Seguimiento de proyectos O.:Búsqueda de nuevos proyectos

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 2

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad dispone de un diagnóstico en cuanto a los riesgos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) y por lo tanto la clasifica en función de su tamaño, país, producto y sector de actividad. Indique, en el campo de notas, si la entidad favorece a los proveedores que disponen de certificaciones (SA 8000, ISO 9001, etc.) (P2C211)

Respuesta: SI

Implantación: Desde el departamento de Calidad se envía al proveedor un Cuestionario de Auto evaluación (3-CAP) y desde el departamento de RRHH se envía el cuestionario de la norma SA 8000 para evaluar, clasificar y hacer el seguimiento de la calidad de los proveedores. TecnoI, en función de las respuestas obtenidas, clasifica a sus proveedores en 3 niveles: Clase A: Proveedores homologados que tienen implantado un Sistema de Seguridad de la Calidad según UNE-EN-ISO-9001:2000, un sistema de Gestión Medioambiental UNE-EN-ISO-14001:1996 o un Sistema de Responsabilidad Social SA8000:2001. Clase B: Proveedores homologados pero sin tener implantado ninguno de los 3 sistemas anteriores. Clase C: Pueden ser proveedores a prueba si están homologados pero no han contestado el cuestionario 3-CAP, o en modo de revisión si su gestión no sigue las pautas de la organización TecnoI. A través de estos medios, TecnoI se asegura que todos sus proveedores cumplen con los niveles de calidad y servicios y evita el impacto negativo sobre el Medio Ambiente, además de respetar la ética social.



POLÍTICAS:

¿Cuenta la entidad con políticas que regulen las relaciones con los proveedores basadas en el respeto de Derechos Humanos? Indique, en el campo de notas, si la entidad registra y responde a las quejas y comentarios de/sobre los proveedores y subcontratistas (P2C312)

Respuesta: SI

Implantación: TecnoI comunica a sus proveedores, activos y potenciales, su política de responsabilidad social y les obliga a rellenar un cuestionario sobre la actividad de su empresa y su cumplimiento en materia de Derechos Humanos. Si no cumplen con los requisitos establecidos, no se establecen relaciones comerciales con ellos o pasan a ser inactivos.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P2C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: Evaluación y seguimiento a proveedores durante el 2009, de obligado cumplimiento a través del responsable del departamento de compras, que analizará el nº de pedidos, el cumplimiento de los plazos de entrega, etc. En caso de que se produjera algún tipo de incumplimiento o desviación, el responsable se encargaría de analizar el motivo y aplicaría las medidas correctivas oportunas para mejorar la gestión en el proceso de compras.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje de proveedores que disponen una certificación sobre el total (P2C2I2)

Respuesta: 31,75 %

Implantación: El 31,75% de los proveedores están certificados por una norma similar a la ISO 9001 o a la ISO 14001.

• Resumen de Implantación:

Principio 2	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Proveedores	R.:Cuestionario de proveedores O.: -	R.:Cumplimiento con normas y requisitos O.: -	R.:Evaluaciones continuas O.: -	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 3

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva (P3C3I2)

Respuesta: No

Implantación: No existe ningún factor de riesgo.



POLÍTICAS:

¿Cuenta la entidad con una política de información, consulta y negociación con los empleados? (P3C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: La comunicación entre empleados y Dirección se rige por el procedimiento 2.10 del Manual de Calidad. A través del Club Tecnol (revista interna de carácter mensual que recoge noticias, novedades, nuevos productos y precios, etc durante el mes en cuestión), la Reunión Mensual interna (tiene el objetivo de comunicar todo lo referente a la organización a todos los niveles) y de las publicaciones en los tableros de anuncios, se comunican las estrategias al personal. En función de la noticia, se utiliza un canal u otro. En las reuniones establecidas con todo el personal de la organización, se comunica la estrategia Global de Tecnol.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P3C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: Tecnol dispone de un Comité de Seguridad, Salud y Trabajadores formado por representantes tanto de los trabajadores como de la dirección de la empresa; ha sido visitada por varios líderes sindicales ya que se impulsa la libre asociación de los empleados. Por parte del departamento de RRHH se realiza anualmente una encuesta de Clima Laboral con el objetivo de identificar y evaluar las necesidades del personal en materia de conciliación y el grado de

satisfacción del personal. Se realiza una comparativa cada año para observar si se mejoran o no los resultados respecto al año anterior.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: El Comité de Seguridad, Salud y Trabajadores está formado por 6 personas, de las cuales 3 son representantes de los trabajadores o delegados de prevención y las otras 3 son representantes de la Dirección, se reúne 3 veces al año para tratar temas relacionados con las condiciones laborales, se exponen quejas y se llega a acuerdos para tratar de solventarlas; también se proponen nuevas acciones/ventajas sociales y se discuten temas relevantes sobre Responsabilidad Social. Este Comité se reúne siguiendo las directrices de la Mutua Unipresalud y de la norma SA8000. Existe la posibilidad de que los empleados puedan abrir una No Conformidad en caso que tengan una propuesta de mejora o si detectan alguna incidencia, se gestiona a través del departamento de Calidad. Se solucionará en un máximo de 48h, periodo en el que se detectará el problema y se establecerá un procedimiento para evitar que vuelva a ocurrir.

¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? En caso afirmativo, descríbalos (P3C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: El mecanismo utilizado por Tecnol es el Buzón de Sugerencias. El buzón de sugerencias está colocado en un lugar visible y accesible para que pueda participar todo el personal interno; la red comercial puede participar a través del SICOM (Sistema Comercial al que se puede acceder por internet o por la PDA que tienen todos los técnicos comerciales). Cada mes se escogen las tres mejores sugerencias propuestas tanto por el personal interno como comercial mediante votación y los ganadores son premiados con un bono bancotel. La mejor sugerencia del mes es aplicada, aunque puede darse el caso que se aplique también una sugerencia que no sea ganadora. Al finalizar el año, participa toda la plantilla y se votan las 3 mejores Sugerencias del Año a través de este procedimiento: Se publica en el Club Tecnol del mes de diciembre el listado de todas las sugerencias ganadoras a lo largo del año, se da un plazo de votación y los empleados votan la que consideren mejor. Los premios son los siguientes: 1er premio: Viaje a Tenerife para dos personas durante una semana 2º premio: Viaje a Mallorca para dos personas durante una semana 3º premio: Fin de Semana a un Parador Nacional para dos personas (a escoger). Los ganadores se dan a conocer durante la Cena de Navidad.

• Resumen de Implantación:

Principio 3	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.:Derecho a la negociación O.: -	R.:Agente de Igualdad, Plan de Igualdad y Protocolo de actuación ante situaciones de acoso O.:No discriminación	R.:Encuesta personal de Clima Laboral O.:Mejora de resultados	R.:No Conformidades, Buzón de Sugerencias O.:Reducir el nº de no conformidades, Aumentar la participación del personal interno y comercial

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 4

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica (P4C2I1)

Respuesta: No

Implantación: El trabajo forzoso no es un factor de riesgo para nuestra organización, no se da el caso



POLÍTICAS:

Indique si la entidad dispone de políticas que regulan el número de horas de trabajo establecidas y la remuneración de los trabajadores. Descríbalas (P4C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: El número de horas de trabajo y la remuneración percibida por los trabajadores están establecidos en el contrato laboral, según la legislación vigente y el convenio colectivo. En cuanto a la prevención de riesgos laborales, todos los empleados son informados a través de la mutua en las reuniones que se establecen. Además, cuando un trabajador de nueva incorporación entra a formar parte de la empresa, se le entrega un documento en el que aparecen los riesgos laborales adaptados a cada puesto de trabajo (ya sea comercial, administrativo, mozo de almacén,...), un manual de prevención que se tienen que leer y un cuestionario relacionado con este manual para comprobar que tienen los conocimientos mínimos. A todos los trabajadores de Tecnol se les proporcionan los mecanismos de seguridad, ergonomía y las mejores condiciones para una salud y comodidad óptimas.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P4C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: Tecnol es una Empresa Familiarmente Responsable que se basa en la conciliación de la vida personal con la profesional. En Tecnol no existen las horas extra ya que se buscan personas que sean grandes

profesionales y no personas que estén disponibles al 100%, las horas de trabajo son unas y el tiempo personal es otro, y tiene que respetarse. Dispone de 28 acciones sociales para fomentar dicha conciliación, se ha ampliado el nº de acciones de 27 a 28 durante el 2009. Como acciones a destacar que estén a favor de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal podríamos comentar: Permiso de paternidad de 15 días (Tecnol lo tenía establecido antes de que se legalizase). Dos horas de lactancia en lugar de 1 hora según establece la ley hasta que el bebé tiene 9 meses Ayudas para los gastos de guardería de 120€ al mes desde que el bebé tiene 4 meses hasta los 3 años Ayudas a familias numerosas hasta un máximo de 6.000€ (en el año 2008 un trabajador de la red comercial adoptó gemelos y Tecnol colaboró con esta ayuda). Todas las acciones sociales de nuestra organización están publicadas en nuestra página web www.tecnol.es

• Resumen de Implantación:

Principio 4	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.:Regulación del trabajo infantil O.: -	R.:Política de Responsabilidad Social (normas EFR-1001 y SA 8000) O.: -	R.:Conciliación de la vida familiar y laboral O.:Continuar siendo una empresa referente en esta materia	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: En nuestra entidad el trabajo infantil no es un factor de riesgo. TecnoI se dedica a la fabricación de productos técnicos para profesionales.



POLÍTICAS:

Indique si la entidad dispone de políticas sobre la prohibición del trabajo infantil (para trabajos normales, trabajadores de menos de 15 años o de 18 en caso de trabajos peligrosos) que comunica abiertamente (P5C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: TecnoI se rige por la norma SA8000 ya que respeta los principios establecidos en los siguientes instrumentos internacionales: Declaración Universal de los Derechos Humanos Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos del niño Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de toda forma de Discriminación contra la mujer. En el año 2009 TecnoI estableció un Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, además del Protocolo de Actuación ante las posibles situaciones de Acoso Sexual, Acoso por Razón de sexo y Acoso Moral. TecnoI tiene establecidos criterios con la finalidad de no contratar trabajadores de menos de 15 años o de 18 en caso de trabajos peligrosos, aunque no se comunican abiertamente.



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: La gestión externa de la sociedad en materia de Responsabilidad Social Corporativa se realiza a

través de la colaboración de TecnoI con varias ONG's. Podemos destacar varias colaboraciones con las siguientes fundaciones: 1. Intermon Oxfam: - Sistema de aguas en Etiopía - Restauración de una escuela en Angola - Patrocinio de "Un día por la esperanza" 2. Fundación Codespa: - Reforma de la escuela "Mis primeros pasos" en Santo Domingo - Instalaciones deportivas en una escuela de Honduras 3. UNICEF - Recogida de material a través de los contenedores situados en la empresa. Como se puede observar, gran mayoría de los proyectos están relacionados con la educación, básicamente para los países en vías de desarrollo, tales como Perú, Marruecos, Honduras y La República Dominicana. Desde Dirección se fomentan acciones de sensibilización en la organización en base a los principios establecidos en la Política de Calidad, Medio Ambiente y Responsabilidad Social de TecnoI. Destacar que actualmente se hacen donaciones, esponsorización social y se participa en campañas éticas y proyectos sociales, sensibilizando tanto a la plantilla de TecnoI como a los clientes en la importancia de destinar un % de la facturación empresarial a las acciones sociales. Desde la Dirección se continúa avalando esta Política, desarrollando líneas estratégicas y valores adecuados en relación a la gestión ética y la igualdad de oportunidades, apoyada por un proyecto de futuro que evidencia el compromiso social existente.

• Resumen de Implantación:

Principio 5	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.:No trabajo infantil	R.:Prohibición trabajo infantil	R.:Colaboración con ONG's	
	O.: -	O.: -	O.:Proyectos para fomentar la formación	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 6

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para analizar los riesgos de discriminación en la contratación, formación y promoción. (P6C2I2)

Respuesta: No

Implantación: No procede. En todas las comunicaciones de la organización hacia el exterior se respeta la imagen de la mujer y ningún caso se utiliza su imagen con connotaciones negativas. El lenguaje utilizado tanto en la web corporativa como en las revistas, respeta la igualdad entre hombres y mujeres, utilizando siempre palabras y expresiones que no afecten a la imagen de la mujer. Además, la plantilla está formada por hombres y mujeres que ocupan las mismas funciones y tareas, sin existir la desigualdad por razón de sexo, lo que transmite a los clientes, igualdad entre los dos sexos. Se evalúa la proporción de hombres y mujeres de la propia plantilla como indicador interno mensual: Total plantilla: 191, de los cuales 70 Mujeres (37.20%) y 91 Hombres (62.80%). Analicemos los datos de la plantilla desde un punto de vista de igualdad entre hombres y mujeres, de un total de plantilla de 191. Se observa un total de 71 mujeres (37,20%) y 120 hombres (62,80%). En Tecnol, los órganos de dirección se componen de un Comité Ejecutivo y un Comité de Dirección. El Comité Ejecutivo está formado por 4 personas, 2 hombres y 2 mujeres; el Comité de Dirección está formado por 4 mujeres y 4 hombres. Como conclusión, podemos destacar que existe paridad entre hombres y mujeres en ambos Comités. El objetivo de Tecnol es continuar con esta paridad, que debe ser no únicamente numérica, sino también cualitativa. Tecnol favorece la promoción de la mujer en todas las categorías y funciones en las que esté menos representada, como en nuestro caso, la red comercial. Garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción, eliminando las barreras que dificulten la promoción profesional de las mujeres. A cierre del año 2009, del total de la plantilla (191 personas), 9 son extranjeros (5%) de 8 nacionalidades diferentes.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Tecnol tiene un Agente de Igualdad que es el responsable de la Política Social, se encarga de asegurar que no existe discriminación por razón de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición, tal y como se expresa en la

Declaración Universal de los Derechos Humanos. Se utiliza un lenguaje no sexista y no discriminatorio mediante las siguientes acciones: Se revisa la documentación de la empresa para que sea no sexista: documentos internos, comunicación externa, anuncios, etc. Se sensibiliza al personal de los departamentos de Marketing y de Comunicación en el uso del lenguaje no sexista en cualquier comunicación emitida, tanto interna como externa. Se establecen unos criterios claros de comunicación y lenguaje no sexista, impulsados desde la Dirección de la organización. También existe la igualdad de oportunidades en el acceso a la organización mediante las siguientes acciones: Se asegura que en las definiciones de los puestos de trabajo y de competencias profesionales no se utilicen palabras que puedan ser susceptibles de tener un trasfondo sexista ni discriminatorio. Se revisan las denominaciones de los puestos de trabajo y los procesos de selección y se encuentran denominaciones sexistas, se cambiarán. El departamento de RRHH (formado por hombres y mujeres) no tiene en cuenta estereotipos a la hora de contratar un hombre o una mujer, ni discrimina por cualquier tipo de causa. Y los siguientes medios: Existe un Comité de Seguridad, Salud y Empresa, formado por personas que ocupan diferentes niveles de responsabilidad dentro de la organización y que se encarga de velar para que las retribuciones sean equitativas, que vendrán dadas únicamente por alguno de estos criterios: conocimientos, experiencia, responsabilidad, éxitos en los proyectos realizados y ventas(en el caso de la red comercial). Se contabiliza mensualmente el número de hombres y mujeres por cargos profesionales, administrativos y comerciales. En caso de que existieran diferencias significativas, se analizarían las causas y se tomarían medidas para facilitar la promoción, teniendo en cuenta que hay gran dificultad para encontrar mujeres en ramos tradicionalmente masculinos como es el sector de la construcción y el mantenimiento en el perfil comercial. Se ofrece promoción a todo el personal por igual, independientemente de si son hombres o mujeres y se realiza un proceso de selección interno en el que interviene el departamento de RRHH, el responsable del departamento, Dirección y el Agente de Igualdad. Tecnol no excluye a ningún colectivo.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala. (P6C111)

Respuesta: SI

Implantación: Tecnol está certificada desde el año 2003 en Responsabilidad Social según la norma SA8000. Ha implantado un Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, un Protocolo de Actuación antes las posibles situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral y un Agente de Igualdad (se corresponde con la persona responsable de Recursos Humanos, es un proyecto del Departamento de Trabajo e Industria de la Generalitat de Cataluña). Como hemos comentado en el apartado anterior, Tecnol dispone de acciones y medios para que las comunicaciones y el lenguaje no sea sexista, garantiza la promoción de las mujeres a cargos de responsabilidad y de dirección, y apuesta por la igualdad en materia retributiva y condiciones de trabajo. Tecnol ha colaborado y colabora, con ONG's, talleres de discapacitados, proyectos educativos, etc., y tiene personal de diferentes nacionalidades en plantilla; por lo que tiene implantada una política de respeto a las personas y al Medio Ambiente. Varias asociaciones de mujeres como el FIDEM (Fundación Internacional Dona Emprendedora) ha reconocido la política de Tecnol, haciendo entrega del premio a la Conciliación de la vida personal y profesional a nuestro Director General, el Sr. Xavier Martinez, que recibió el premio de manos de Su Alteza Real la Princesa de Asturias. Implantación y seguimiento de las políticas formuladas por el Agente de Igualdad: Lenguaje no sexista en las comunicaciones. Desde Tecnol deseamos una sociedad más igualitaria. Para llegar a nuestro objetivo tenemos que empezar por el lenguaje, fijándonos en las palabras tanto orales como escritas que utilizamos, ya que es una forma de reflexión y concienciación, para darnos cuenta que la humanidad está formada por dos sexos. Mencionar exclusivamente a hombres y mujeres produce el efecto de exclusión al otro sexo. El uso de un lenguaje

sexista, en la medida que éste refleja nuestras ideas y nuestra visión del mundo, supone una barrera más hacia la consecución del principio de igualdad de oportunidades. Un ejemplo de este apartado son las ofertas de trabajo que TQ Tecnol publica en los diferentes medios de comunicación como Internet o prensa. Se puede comprobar como los anuncios están exentos de cualquier discriminación lingüística, dando igualdad de oportunidades a toda la población con los requisitos de formación y experiencia requeridos en la oferta de trabajo. Control de los correos para no enviar ni recibir correos electrónicos con contenido discriminatorio. Contratación de personal para equilibrar el % entre hombres y mujeres. Los % obtenidos durante los últimos años son los siguientes: AÑO 2008: 64% plantilla Hombres (68% comercial, 52% oficinas) y 36% plantilla Mujeres (32% comercial, 48% oficinas) AÑO 2009: 62,80% plantilla Hombres (49,09% comercial, 68,38% oficinas) y 37,20% plantilla Mujeres (50,91% oficinas, 31,62% comerciales). Favorecer la contratación de personas de diferentes nacionalidades. En 2009 se consiguió tener una plantilla de 8 nacionalidades diferentes. Revisión de la Política de Calidad, Medio Ambiente y Responsabilidad Social donde se hace referencia a los Derechos Humanos. Integración de las políticas de Derechos Humanos en los puntos clave de la gestión empresarial, que se presentan en las ponencias sobre RSC y conciliación de la vida familiar y laboral en el que Tecnol es partícipe.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: En Tecnol se fomenta mucho la promoción interna, el personal directivo es gente que ha empezado desde la base y poco a poco han ido promocionando. Durante los inicios de Tecnol siempre se ha reflexionado mucho para que las mujeres ocupen cargos en la empresa. Por eso cabe destacar la paridad existente en Tecnol a la hora de ocupar altos cargos. En Tecnol, los órganos de dirección se componen de un Comité Ejecutivo y un Comité de Dirección: Comité Ejecutivo: formado por 2 mujeres y 2 hombres. Comité de Dirección: formado por 4 mujeres y 4 hombres. En conclusión, podemos decir que en los dos Comités hay paridad entre hombres y mujeres. El objetivo de Tecnol es continuar con esta paridad; desde Dirección se considera que la verdadera paridad no sea solamente numérica, también cualitativa. El objetivo de Tecnol es favorecer la promoción de las mujeres en todas las categorías y funciones en las que esté menos representada, en nuestro caso, la red comercial. Garantizar la objetividad y no discriminación a la promoción, eliminando las barreras que dificulten la promoción profesional de las mujeres.

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

Respuesta: SI

Implantación: Tecnol dispone de un Protocolo de Actuación ante las posibles situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral. Tiene el objeto de establecer un procedimiento de actuación a seguir cuando se den conductas que puedan suponer algún tipo de acoso en el ámbito de organización y dirección de Tecnol. Por ello, la Dirección y la representación legal de los trabajadores de TQ Tecnol tienen el compromiso de regular la problemática del acoso en las relaciones laborales, estableciéndose un método que conlleve con las debidas garantías a la rápida solución de las reclamaciones que se produzcan en esta materia, con base a las normas constitucionales y laborales. Además, si

existiese algún problema, todos los empleados tienen acceso directo a través de la Intranet a un formulario de denuncia totalmente anónimo de la Fundación + Familia. A través de este formulario todos los empleados pueden expresar sus quejas y denuncias y éstas serán mediadas y resueltas por esta Fundación. Este canal de comunicación se usa después de haber agotado otras vías, como por ejemplo, la comunicación al Comité de Seguridad y Salud.

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

Respuesta: 0

Implantación: No se han producido situaciones de este tipo.

• Resumen de Implantación:

Principio 6	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	<p>R.:No discriminación, se ha realizado el diagnóstico por parte de RRHH</p> <hr/> <p>O.: -</p>	<p>R.:Política de igualdad</p> <hr/> <p>O.:Instalación herramienta en sistema informático para evitar correos discriminator</p>	<p>R.:Política de Igualdad</p> <hr/> <p>O.: -</p>	<p>R.:Protocolo de Actuación</p> <hr/> <p>O.: -</p>

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 7

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



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala. (P7C111)

Respuesta: SI

Implantación: En TecnoI se están llevando a cabo diversas acciones para prevenir y favorecer el medio ambiente como son: establecer el sistema de gestión para cada residuo generado, siendo dicha gestión la más correcta ambientalmente, controlar el recorrido de los residuos desde su origen hasta su gestión, actuar de interlocutor con la Agencia de Residuos de Cataluña y controlar y registrar la documentación referente a la gestión de los residuos. Además, se efectúa periódicamente, una inspección visual de los residuos almacenados en planta; se contacta con transportistas y gestores de residuos autorizados para la retirada de los residuos generados y promueve entre sus empleados la adopción de tecnologías limpias y la aplicación de los principios de minimización y valorización de residuos.

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

Respuesta: SI

Implantación: TecnoI ha asumido diferentes medidas para colaborar en el desarrollo sostenible como el consumo de agua para consumo sanitario, el uso de reguladores de agua en los wc, sistema de automatización de aires acondicionados. El sistema de aire acondicionado se apaga automáticamente fuera del horario laboral para disminuir el consumo y encendido automático de las luces exteriores para disminuir el consumo eléctrico, según las necesidades de iluminación existentes. TecnoI es una empresa con un índice 0 de contaminación atmosférica. La gestión de los residuos se lleva a cabo de acuerdo con el Catálogo de Residuos Europeo, que codifica y clasifica los posibles residuos generados por los distintos tipos de actividades y establece las líneas de gestión aplicables en cada caso. Toda la plantilla de TecnoI es plenamente consciente de la minimización de residuos, por este motivo, llevan a cabo, en la medida de los posible, acciones concretas como el uso de trituradoras de papel y cartón, una máquina para enfardar con film los palés, (con el objetivo de disminuir el uso del film plástico), compras a granel para evitar tener contenedores con 1.000 litros y no generar residuos, adquisición de contenedores de plástico, papel, cristal, aerosoles, pilasreciclaje de todo el papel de la oficina impreso a dos caras para posteriormente ser triturado, compra de cartuchos y tóners reciclados y embalaje de las cajas de pedidos con cartón reciclado, ahorrando de este modo en el consumo de materia de relleno. En el año 2007, se introdujo en los correos electrónicos una pequeña frase para incentivar el reciclaje y ahorro de papel: "antes de imprimir este correo, pregúntate si es necesario". TecnoI tiene implantada la normativa de gestión medioambiental UNE-EN-ISO 14001:96

certificada en el año 2001 por la Entidad de Certificación y Aseguramiento (ECA) que revisa periódicamente que se cumplen los cánones establecidos.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Porcentaje de recursos sobre el total de ingresos brutos destinados a campañas de sensibilización y formación medioambiental %. (P2C211)

Respuesta: 0 %

Implantación: No se contabiliza por separado este tipo de formación.

• Resumen de Implantación:

Principio 7	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés			R.: Gestión de residuos/reciclaje, Gestión de residuos/reciclaje O.: -	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 8

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para analizar los riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad así como si la entidad tiene certificaciones medioambientales (ISO 14001, JIS Q 14001, EMAS certification, etc.). (P8C2I4)

Implantación: Tecno! está certificada con la ISO 14001 y tiene incluida en la Política de Calidad, Medio Ambiente y Responsabilidad Social una cláusula dedicada al respeto al Medio Ambiente. Además, en el Manual de Acogida que se entrega a todos los empleados de la compañía cuando se incorporan a la empresa, hay también unas páginas dedicadas al consumo responsable de la energía, al reciclaje, etc. para fomentar las buenas prácticas ambientales.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Tecno! está certificada con la ISO 14001 y tiene incluida en la Política de Calidad, Medio Ambiente y Responsabilidad Social una cláusula dedicada al respeto al Medio Ambiente. Además, en el Manual de Acogida que se entrega a todos los empleados de la compañía cuando se incorporan a la empresa, hay también unas páginas dedicadas al consumo responsable de la energía, al reciclaje, etc. para fomentar las buenas prácticas ambientales.



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Para mejorar la aportación al desarrollo sostenible, Tecno! ha instalado en la cubierta de su planta en La Selva del Camp, placas solares fotovoltaicas con el consecuente ahorro de energía y contribución a la sostenibilidad.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si la entidad dispone de unos objetivos medioambientales cuantificables y metas para toda la compañía. (P8C2I3)

Respuesta: SI

Implantación: El departamento de Calidad es el encargado de establecer objetivos cuatrimestrales y anuales de índice de contaminación, reciclaje, ahorro de energía y de agua.

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

Respuesta: 0,79 %

Implantación: Proveedores que estén certificados en una norma (la 9001 o la 14001): 31.75% Proveedores con certificaciones equivalentes a la ISO 9001 e ISO 14001 (ambas): 8.6% Proveedores que no tienen certificación pero que han respondido bien el cuestionario de proveedores de ISO 9001, ISO 14001, SA 8000 y EFR: 36.50%

• Resumen de Implantación:

Principio 8	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés	R.: Buenas prácticas ambientales	R.: ISO 14001	R.: Gestión medioambiental	
	O.: -	O.: -	O.: Mejora y seguimiento de las acciones	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 9

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



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala. (P9C111)

Respuesta: SI

Implantación: El Grupo Tecnol ha instalado placas solares fotovoltaicas en la cubierta de la nave de 25.000 m2 en La Selva del Camp. Esta inversión responsable con el medio ambiente, no es más que la continuación de las políticas a favor del desarrollo sostenible que viene realizando la compañía en los últimos años.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Número de estudios, informes desarrollados o de comunicaciones enviadas en el año para aumentar la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente y mejorar la eficiencia energética. (P9C211)

Respuesta: 0

Implantación: No se ha realizado ningún tipo de estudio en este campo ya que actualmente la compañía no ha desarrollado ninguna línea de producción nueva que requiera un estudio de este tipo. TQ Tecnol es empresa de Contaminación 0 desde sus inicios, ya que no emite ningún tipo de contaminación a la atmósfera.

Inversión financiera, sobre el total de ingresos brutos, en el año actual para el desarrollo y la divulgación de tecnologías que no sean agresivas con el medio ambiente. (P9C212)

Respuesta: 0,88

Implantación: La inversión de Tecnol en tecnologías a favor del medio ambiente asciende a 88.126,75 euros

• Resumen de Implantación:

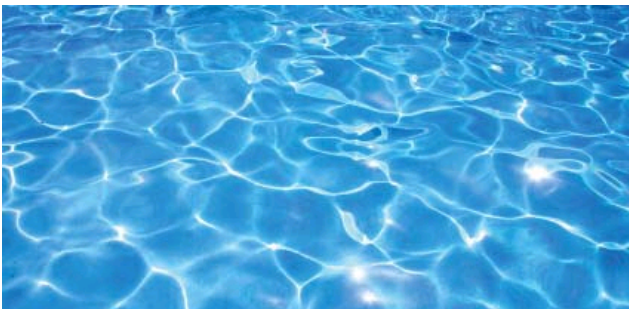


Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Principio 9	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés			R.:Energía solar <hr/> O.:Instalación de placas solares fotovoltaicas	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 10

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad realiza un diagnostico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad. Indique los riesgos. (P10C3I1)

Respuesta: No

Implantación: Actualmente, la compañía no realiza ningún estudio de este tipo.



POLÍTICAS:

Indique si la entidad posee una política definida contra la corrupción, la extorsión y el blanqueo de capitales. (P10C2I2)

Respuesta: No

Implantación: No existe ninguna política definida en este campo, pero la dirección de la empresa trabaja activamente para que la gestión de la empresa sea la correcta.

¿Incluye la política de la entidad controles y procedimientos en referencia a regalos, invitaciones y gastos empresariales incluyendo los límites y canales de información de los mismos? (P10C5I1)

Respuesta: No

Implantación: No aplica



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala. (P10C1I1)

Respuesta: No

Implantación: No existe ninguna acción concreta.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si la entidad ha dado a conocer a sus grupos de interés los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad. Indique en el campo de notas el % desglosado por grupo de interés informado. (P10C211)

Respuesta: SI

Implantación: Todos los empleados, proveedores y clientes son conocedores de los códigos de conducta, gestión responsable y principios básicos de la política socialmente responsable de la compañía. En concreto, los proveedores y subcontratistas reciben un cuestionario donde se les informa de la política de Tecnol y de las exigencias de la norma SA 8000 y se les exige que cumplan con los requisitos mínimos de esta norma. Los empleados reciben información de este principio a través de la Política de Calidad, Medio Ambiente y Responsabilidad Social colgada en la Intranet y en los tableros de anuncios colgados en varios puntos de las instalaciones e incluida en el Manual de Acogida.

¿Todas las donaciones benéficas y patrocinios son transparentes y se hacen de acuerdo con las leyes pertinentes? (P10C411)

Respuesta: SI

Implantación: Todas las aportaciones de Tecnol a las ONG's y otras entidades culturales o deportivas son auditadas y se realizan con los requisitos marcados por la Ley.

¿Dispone la entidad de algún mecanismo para no ceder ante las peticiones de pago de una fracción de un pago contractual a funcionarios o a empleados de socios empresariales? (P10C611)

Respuesta: Otros

Implantación: La organización cumple con todos los requisitos con la ley tal y como corresponde a su gestión y política social.

• Resumen de Implantación:

Principio 10	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados		R.:Política de Calidad, MA y RSC O.: -	R.:No procede O.: -	
Proveedores		R.:Cuestionario SA 8000 O.: -	R.:No procede O.: -	
ONG y Comunidad RSC		R.:Donaciones según la ley O.: -	R.:No procede O.: -	
Varios grupos de interés	R.:No procede O.: -			

R.: Respuesta

O.: Objetivo