



WE SUPPORT

Informe de Progreso
Pacto Mundial 2009

AC TECNIBAT S.L.



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Datos de la entidad: AC TECNIBAT S.L.

- *Dirección web:* www.tecnibat.com
- *Alto cargo:* Administrador/Consejero delegado, Vicente Tort Siurana
- *Fecha de adhesión:* 16/06/2009
- *Sector:* Equipos electrónicos, electricidad y hardware
- *Actividad:* Venta e instalación de baterías industriales, SAIs, rectificadores, cargadores, inversores, etc. (equipos relacionados con la acumulación de energía eléctrica para su posterior utilización)
- *Desglose de grupos de interés:* Clientes, Empleados, Accionistas, Proveedores
- *Países en los que está presente:* España
- *Alcance del Informe de Progreso:* España
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* Se enviará una copia a los grupos de interés
- *Día de publicación del Informe:* miércoles, 17 de noviembre de 2010
- *Responsable:* Rosa Tort Martí
- *Tipo de informe:* A



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

• Carta de Renovación del Compromiso

_ac_tecnibat

Estimados amigos,

Para nuestra empresa es todo un placer presentar nuestro primer Informe de Progreso, informe correspondiente al año 2009, y comunicar nuestro interés por renovar, tanto este año 2010 como los venideros, nuestro compromiso con la integración en nuestras estrategias y operaciones de LOS 10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL, obteniendo un liderazgo a través del respeto y la promoción de los derechos humanos, la implementación de buenas prácticas en el entorno laboral, la reducción del impacto medioambiental de nuestra actividad y la lucha contra la corrupción tanto en nuestro propia día a día como en nuestro entorno.

Uno de los esfuerzos más importantes que hemos realizado en este camino hacia la Responsabilidad Social Corporativa, que empezamos formalmente en mayo de 2009, ha estado dirigido hacia la protección de grupos en peligro de exclusión en el mundo laboral, como pueden ser los jóvenes que buscan su primer empleo, y la aplicación de políticas que impulsen el empoderamiento de la mujer.

Además de participar en el **Proyecto de ayuda a PYMES y Microempresas para la elaboración de los Informes de Progreso**, nuestra empresa estuvo presente en Nueva York como participantes en UN GLOBAL COMPACT LEADERS SUMMIT 2010, donde se tomaron acuerdos para afrontar y contruir la nueva era de sostenibilidad a la que se enfrenta tanto el mundo empresarial como el civil en un futuro próximo.

Como objetivos para el año venidero, además de continuar con nuestro compromiso actual con el Pacto Mundial, deseamos poder difundir de la forma correcta a todos los interesados todas aquellas prácticas que ya venimos realizando informalmente y aquellas políticas que establezcamos como primordiales en esta etapa en la que entramos.

Un cordial saludo,

Vicente Tort Siurana
CEO

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

Oficinas Centrales
Carrer de la Ralla, 103
46469 Beniparrell · Valencia
T. 96 121 70 21
F. 96 121 72 60
_ac_tecnibat@tecnibat.com

Delegación Castellón
Carretera Villavieja, 55
12520 Nules · Castellón
T. 964 25 43 71
F. 964 25 43 98
_ac_tecnicas@tecnibat.com

Delegación Murcia
P.I. Oeste · Parc. 28/4, Mód. B
30169 San Ginés · Murcia
T. 968 88 22 32
F. 968 88 05 15
_ac_tecnimur@tecnibat.com



Distribuidor
y Servicio
Técnico

Baterías y Equipos Industriales

EXIDE
TECHNOLOGIES

FULMEN

CHLORIDE
MOTIVE POWER

Tudor

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

• 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.



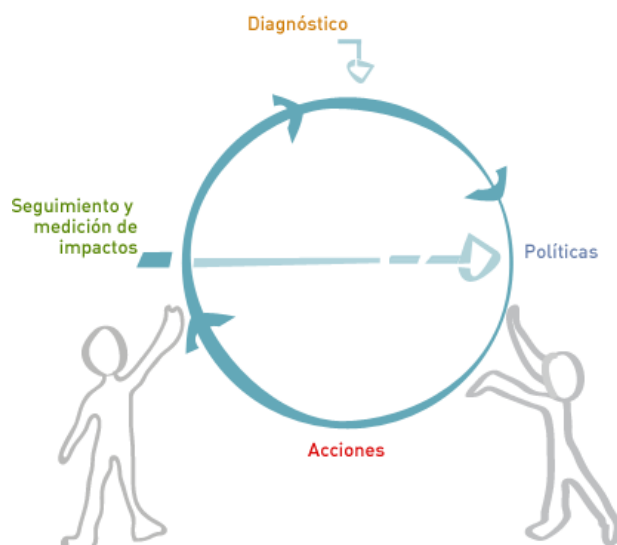
ACCIONES

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 tiene riesgos en materia de Derechos Humanos. ¿Cuáles son? (P1C111)

Respuesta: SI

Implantación: Existe la posibilidad que tanto algún cliente como algún proveedor esten implantados en paises terceros donde el cumplimiento de los Derechos Humanos no se lleve a cabo el 100% de las veces



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Existen unas normas de ética por escritos que hablan de la política de la empresa con respecto a este principio.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P1C311)

Respuesta: SI

Implantación: Se tiene previsto hacer participes a los proveedores y clientes de las políticas llevadas a cabo por la empresa en cuanto a Derechos HUmanos se refiere.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos?. Descríbalos. (P1C411)



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Respuesta: No

Implantación: Se pretende establecer los mecanismos durante el proximo ejercicio.

Indique el porcentaje de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad. (P1C511)

Respuesta: 100 %

Implantación: A cada nuevo empleado se le proporcionan las normas de ética de la empresa para que estén informados desde el primer día.

• Resumen de Implantación:

Principio 1	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Clientes	R.:riesgo O.: -	R.:Normas de etica O.: -	R.:Comunicación O.: -	R.:sin mecanismos O.: -
Empleados	R.:no riesgo O.: -	R.:Normas de etica O.: -	R.:sin acción O.: -	R.:sin mecanismos O.: -
Accionistas	R.:no riesgo O.: -	R.:Normas de etica O.: -	R.:sin acción O.: -	R.:sin mecanismos O.: -
Proveedores	R.:riesgo O.: -	R.:Normas de etica O.: -	R.:Comunicación O.: -	R.:sin mecanismos O.: -

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:

¿Dispone la entidad de una clasificación de proveedores en función de su riesgo en la vulneración de los Derechos Humanos? Especificar el riesgo e indicar si se favorece a aquellos que tienen certificaciones. (P2C111)

Respuesta: SI

Implantación: Algunos de los proveedores son empresas multinacionales que fabrican en terceros países. Para poder ser proveedor homologado de TECNIBAT S.A. se requiere presentar documentación sobre los sistemas de calidad.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Dentro del sistema de calidad, en el apartado de compras, se menciona que para poder ser proveedor hay que superar una homologación que consiste en presentar documentación relativa a los sistemas a presentar.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P2C311)

Respuesta: SI

Implantación: Además de los puntos que se tienen en cuenta durante este ejercicio, se pretende añadir al manual de calidad la posibilidad de que los proveedores cumplan con los 10 Principios del Pacto Mundial y/o tengan una política de RSE.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: 90 %

Implantación: Para poder ser homologado como proveedor la empresa debe presentar las certificaciones de calidad que tenga. En algunos casos excepcionales, debido al tipo de material y/o proveedor, se homologa sin presentar dichas certificaciones siempre y cuando el proveedor de cierta información sobre los procesos de calidad seguidos en su empresa.

• Resumen de Implantación:

Principio 2	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Proveedores	R.:Terceros países O.: -	R.:Homologación O.: -	R.:Petición de datos 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. (P3C111)

Respuesta: No

Implantación: Los trabajadores tienen total libertad para negociar con la cúpula ejecutiva de la empresa



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Cuando se va a tomar cierto tipo de decisiones que pueden afectar a los trabajadores se realiza una consulta para ver la opinión de estos y tratar de elegir la opción mejor para los trabajadores y para la empresa



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P3C311)

Respuesta: SI

Implantación: Los trabajadores, además de tener total libertad para expresar sus preocupaciones de forma directa a la gerencia de la empresa, también pueden de forma anónima proponer ideas de mejora mediante un buzón de sugerencias.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:



¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? Descríbalos. (P3C411)

Respuesta: SI

Implantación: Los empleados pueden usar 3 mecanismos distintos para expresar su opiniones. Estos son:

- buzón de sugerencias: método anónimo en el que se puede expresar cualquier tipo de idea sobre el funcionamiento tanto profesional como personal de la empresa;
- puertas abiertas: las puertas de los directivos estan siempre abiertas para escuchar a los empleados pudiendo presentar problemas personales que puedan influir en el trabajo;
- NO CONFORMIDAD: es un elemento descrito en el Manual de Calidad en el que el trabajador, cuando encuentra un error en un proceso, lo indica al Comité de Calidad proponiendole a su vez una posible solución, ya que su conocimiento sobre los procesos diarios es mayor.

• Resumen de Implantación:

Principio 3	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.:sin riesgo O.: -	R.:politica no formal O.: -	R.:Buzon de sugerencias O.: -	R.:metodos varios O.: -

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. (P4C111)

Respuesta: No

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

¿Ofrece la entidad a sus empleados facilidades para conciliar la vida profesional y familiar, ejemplo, considerar un horario flexible de trabajo o permitir el teletrabajo? Descríbalas.(P4C211)

Respuesta: SI

Implantación: La entidad ofrece total libertad de horarios en algunos puestos de trabajo para la conciliación profesional y familiar; al igual que los trabajadores que lo necesitan pueden optar por el teletrabajo corriendo todos los gastos de la instalación necesaria a cargo de la empresa.

En los puestos en los que la flexibilidad de horarios no es siempre posible por sus características se intenta adaptar los horarios obligatorios a la vida del trabajador.

Un ejemplo sería que los trabajadores con personas a su cargo (ya sean mayores o niños) tienen total libertad de horarios para adaptarlos, por ejemplo, a los horarios escolares o una oficina instalada en casa (ordenador, centralita comunicada internamente con la empresa, etc.) que le permite estar acompañando a su familiar sin dejar de lado sus obligaciones.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: La empresa rige sus mínimos por el Convenio del Comercio de Metal de la Comunidad Valenciana. Se hace especial incapie en que los acuerdos del convenio son los mínimos de la empresa puesto que todos los trabajadores están recibiendo una remuneración por encima de la exigida en el convenio colectivo.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P4C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: Debido a que el Convenio Colectivo llevaba 2 años pendiente de acuerdo la empresa a buscado la mejora del convenio anterior adaptandolo a las circunstancias actuales.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas en lo relativo a horarios, horas extra, medidas de conciliación de la vida familiar y profesional, etc.? Descríbalos. (P4C5I1)

Respuesta: SI

Implantación: Además de la legalidad vigente, la empresa cuenta con un consultor externo que se encarga de velar por que se cumplan todas las políticas establecidas.

• Resumen de Implantación:

Principio 4	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.:Convenio sectorial, Conciliación, sin riesgo O.: -	R.:Negociación O.: -	R.:Negociación O.: -	R.:control externo O.: -

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. (P5C111)

Respuesta: No

Implantación: Debido al sector al que se dedica la empresa y al tipo de proveedores que han seleccionado, el riesgo en cuanto a trabajo infantil es inexistente. A pesar de ello en las Normas de Etica de la empresa se menciona explícitamente que no se tendrá ningún tipo de relación laboral con un menor ya sea directa o indirectamente, es decir, porque sea empleado de un proveedor.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: Si

Implantación: A pesar de que el riesgo no exista las normas de ética de la empresa mencionan explícitamente que la entidad no contratará menores para realizar ningún tipo de labor y procura asegurarse que sus proveedores también cumplen dicha normativa.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P5C311)

Respuesta: No

Implantación: Dado que no hay riesgo no se han tomado acciones concretas.

• Resumen de Implantación:



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Principio 5	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.:no hay riesgo O.: -	R.:Normas de ética O.: -	R.:sin acción O.: -	

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 tiene riesgos identificados directa o indirectamente para cada grupo de interés de su entidad en relación a este principio. ¿Cuáles son? (P6C111)

Respuesta: SI

Implantación: La entidad está dentro de un sector que ha sido tradicionalmente empleador de mano de obra masculina, reduciéndose los puestos de trabajo ocupados por mujeres a puestos administrativos. A pesar de ello la empresa desde su creación ha promovido la igualdad entre los empleados al igual que ha intentado que estén satisfechos con la relación diaria tanto con sus compañeros como con sus superiores. Además, si se sienten en algún momento tratados incorrectamente por algún cliente o proveedor se realiza un estudio de la situación y la dirección toma las decisiones que se consideren más adecuadas, llegando a ser una posibilidad la pérdida de negocios con un cliente. Internamente la empresa ofrece una política de conciliación de la vida laboral y personal para todos sus trabajadores, independientemente de la posición ocupada en la empresa.



POLÍTICAS:

¿La entidad ha formulado políticas, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión? (P6C2I1)

Respuesta: No

Implantación: La entidad tiene políticas de no discriminación pero no se han hecho por escrito. Un ejemplo es que los últimos trabajadores incorporados son jóvenes demandantes de primer empleo, incluyendo inmigrantes entre estos jóvenes.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P6C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: La política de la empresa es ofrecer el puesto de trabajo vacante a la persona más cualificada para dicho puesto, independientemente del sexo, la raza, la religión, el país de origen o las posibles discapacidades físicas o psíquicas del candidato.

Durante el año 2010 se va a empezar a realizar la documentación necesaria para la obtención por parte de la Oficina de la Mujer de la Generalitat Valenciana del sello de Igualdad que indica que la empresa cumple los requisitos necesarios indicados en el PPlan de Igualdad.

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

Respuesta: SI

Implantación: La empresa no solo promueve una política de igualdad efectiva sino que la cumple, siendo un ejemplo claro la existencia de un 50% de personas de cada sexo empleadas en puestos tanto técnicos como administrativos.

En niveles directivos el reparto por sexos de los puestos es equitativo. Un ejemplo de ello es que la persona que ejerce la dirección de la empresa cuando el director ejecutivo no se encuentra es una mujer.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿La entidad publica la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad? (P6C5I1)

Respuesta: No

Implantación: Aunque se han hecho estudios y resúmenes sobre la composición de los órganos directivos y del resto de empleados tomando en consideración edad, género y otros indicadores no se ha hecho público en ningún momento puesto que no se realizaban dichos estudios para publicitar sino para el conocimiento de la dirección de la empresa.

• Resumen de Implantación:

Principio 6	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.:discriminación O.: -	R.:políticas no formales. O.: -	R.:Normas de etica, Sello de Igualdad O.: -	
Varios grupos de interés				R.:sin publicación O.: -



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 7

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



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P7C111)

Respuesta: No

Implantación: Se iba a proceder a la adaptación de la empresa para la obtención de la certificación ISO14000 pero la persona encargada del departamento de Calidad ha estado de baja por maternidad así que se decidió dejar dicho proceso para el ejercicio siguiente.

Aún así la empresa tiene un gestor de residuos homologado, al igual que tiene la certificación de Zero Emission



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: 300

Implantación: Cada empleado recibe las horas de formación y el temario adecuado para su puesto de trabajo y para sus necesidades.

• Resumen de Implantación:

Principio 7	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés			R.:Medidas no certificadas. O.: -	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 8

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: SI

Implantación: Debido al tipo de producto que se distribuye se debe tener muy en cuenta el peligro que puede tener para el medio ambiente el electrolito que contienen las baterías y los residuos de chatarra que incluyen plomo



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Se procede según esta indicado en el manual de calidad tanto en el almacenamiento del electrolito como en el de los productos obsoletos. Además se tiene un gestor de residuos autorizado par ala recogida de dichos productos.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P8C311)

Respuesta: SI

Implantación: Se esta procediendo a la adaptación de la ISO 14000 para obtener la certificación.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

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

Electricidad: 0

Agua: 0

Papel: 0

Implantación: No se pueden dar estos datos puesto que las instalaciones se comparten con otra empresa del mismo grupo y el reparto no es exactamente al 50-50.

• Resumen de Implantación:

Principio 8	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés	R.:Material peligroso O.: -	R.:Manual de Calidad O.: -	R.:ISO14000 O.: -	

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 la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P9C111)

Respuesta: SI

Implantación: Se esta colaborando en proyectos con fondos europeos en los que las energías limpias son de gran importancia.

Un ejemplo es el estudio del vehiculo eléctrico y su posible recarga usando energías renovables



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: 5

Implantación: Aproximadamente el 5% del presupuesto de la empresa se dedicada a proyectos relacionados con energías respetuosas con el medio ambiente.

• Resumen de Implantación:

Principio 9	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés			R.:Proyectos europeos O.: -	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 10

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



DIAGNÓSTICO:

¿Realiza un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su entidad y en su sector de actividad? (P10C111)

Respuesta: SI

Implantación: Debido a los volúmenes de negocio que tienen algunas operaciones realizadas sería muy fácil que tanto los proveedores como los clientes pudieran ofrecer algún tipo de beneficio a la persona que debe decidir en cada situación.

Tecnibat tiene un Código de Conducta en relación a la corrupción que esta incluida en las normas de ética, en el se indica que ningún empleado debe aceptar regalos de un valor considerable que hagan que modifique su decisión basada en



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: A parte de tener incluida en las Normas de Etica un apartado especial anticorrupción ante cualquier posible oferta por parte de un proveedor o de un cliente que pueda malinterpretarse y dar a un equivoco grave el empleado tiene que dejar clara la posición de la empresa ante la corrupción y la extorsión.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P10C311)

Respuesta: No

Implantación: No se ha realizado una acción concreta durante el año 2009 puesto que es algo que se llevó acabo



al crear la empresa, es decir, es un principio que tiene una acción concreta desde el principio y dado su buen resultado no se ha cambiado con el paso de los años.



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 cada grupo de interés que los conocen. (P10C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: La entidad ha dado a conocer los códigos de conducta al 100% de sus empleados y de sus accionistas dada la doble naturaleza (empleados y accionistas) de estos últimos.

En cuanto a clientes y proveedores no se les ha dado a conocer por escrito dicho código de conducta. Sólo se les ha mencionado si ha existido una situación en la que se pudiera entender que se estaba intentando vulnerar por parte de clientes o proveedores dicho código.

¿Dispone la entidad de un sistema de gestión económico financiero bien estructurado que se rige por algún principio o compromiso de transparencia y buen gobierno (de acuerdo a la legalidad vigente en el ámbito geográfico donde opera)? Indicar principios o compromisos adquiridos. (P10C5I1)

Respuesta: SI

Implantación: Las Normas de Ética por las que se rige la empresa no sólo implican el buen comportamiento de sus empleados sino el de sus directivos también

• Resumen de Implantación:



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Principio 10	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Clientes	R.:Consulta a interesados O.: -	R.:Normas de etica O.: -	R.:no hay acción concreta O.: -	
Empleados	R.:Consulta a interesados O.: -	R.:Normas de etica O.: -	R.:no hay acción concreta O.: -	
Accionistas	R.:Consulta a interesados O.: -	R.:Normas de etica O.: -	R.:no hay acción concreta O.: -	
Proveedores	R.:Consulta a interesados O.: -	R.:Normas de etica O.: -	R.:no hay acción concreta O.: -	
Varios grupos de interés				R.:normas éticas O.: -

R.: Respuesta

O.: Objetivo