Informe de Progreso 2013

Pacto Mundial Naciones Unidas

25/9/2014

ÍNDICE

ÍNDICE 2
1. CARTA DE RENOVACIÓN DE COMPROMISO 3
2. INFORMACIÓN GENERAL DE LA EMPRESA 4
2.1. PERFIL DE LA ENTIDAD 4
2.2. ESTRATEGIA Y GOBIERNO 5
3. METODOLOGÍA 5
4. LOS DIEZ PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL 6
4.1. DERECHOS HUMANOS 6
PRINCIPIO 1 6
PRINCIPIO 2 9
4.2. NORMAS LABORALES 10
PRINCIPIO 3 10
PRINCIPIO 4 11
PRINCIPIO 5 12
PRINCIPIO 6 13
4.3. MEDIOAMBIENTE 14
PRINCIPIO 7 14
PRINCIPIO 8 16
PRINCIPIO 9 18
4.4. ANTICORRUPCION 19
PRINCIPIO 10 19
ANEXO I. INDICADORES RECOMENDADOS POR EL GRI 21

1. CARTA DE RENOVACIÓN DE COMPROMISO

25/9/2014

Para nuestros grupos de interés:

Me complace confirmar que NEODYN reafirma su apoyo a los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en materia de Derechos Humanos, Trabajo, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción.

La Responsabilidad Social es uno de nuestros principales valores como empresa, de esta forma, siempre tenemos en consideración las opiniones de nuestros Grupos de Interés, buscando conseguir una gestión transparente, ética y responsable.

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

Atentamente,

Neodyn
P.P.
Juan José Taibo Rey
DIRECTOR - GERENTE

2. INFORMACIÓN GENERAL DE LA EMPRESA

2.1. PERFIL DE LA ENTIDAD

NEODYN S.L. nace en el 2004, siendo su origen la prestación de un servicio especializado de ingeniería, consultaría técnica y gestión de proyectos, cerrando de esta forma la cadena de valor a la cual dirige su actividad el grupo empresarial en la cual se encuentra integrada.

Asimismo, NEODYN S.L. se constituye como la entidad destinada a desarrollar los servicios corporativos del grupo, estando éstos integrados por todas las áreas funcionales de apoyo a las funciones primarias.

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

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

NEODYN S.L. se encuentra inscrita en el Registro de Empresas de la Dirección General de Armamento y Material.

Información General de la Entidad: NEODYN S.L.	
Persona de Contacto	Juan J. Taibo Rey
Tipo de Entidad	PYME
Dirección	Ctra. de Cedeira km 1,5
Localidad	Narón
Comunidad Autónoma	Galicia
Sector	Construcción e ingeniería
Actividad Principal	Ingeniería, consultoría técnica y gestión de proyectos
Grupos de Interés	Empleados, proveedores, clientes
Fecha de Adhesión	02/04/2012
Web	http://www.neodyn.es/
Número de empleados	8
Países en los que está presente	España
Alcance del informe de Progreso	Toda la empresa y partes interesadas
Difusión del Informe de Progreso	Web del pacto mundial y propia
Período cubierto por la memoria	2013
Memoria anterior más reciente	2012
Ciclo de presentación del IdP	Anual

2.2. ESTRATEGIA Y GOBIERNO

En abril de 2012 NEODYN se adhirió al Pacto Mundial de Naciones Unidas. Podemos definir dos grandes grupos, que guían la dirección de nuestra política de RSE. Estos son:

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

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

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

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

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

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

3. METODOLOGÍA

De la misma forma que el anterior año, para la redacción del presente Informe de Progreso, NEODYN S.L ha decidido realizarlo con formato libre, pero basándose en la metodología usada por el Pacto Mundial.

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

Las Políticas, que definen nuestro marco de actuación.

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

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

4. LOS DIEZ PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL

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

- ✓ Derechos Humanos: Son el Principio 1 y el Principio 2. Derivan de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

- ✓ Normas Laborales: Los Principios 3, 4, 5 y 6 están inspirados en la Declaración de la OIT sobre Principios fundamentales y Derechos Laborales.

- ✓ Medio Ambiente: Los Principios 7, 8 y 9 toman como referencia la Declaración de Río sobre Medio Ambiente y Desarrollo.

- ✓ Anticorrupción: El Principio 10, el último en incorporarse, se basa en la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción.

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

4.1. DERECHOS HUMANOS

PRINCIPIO 1

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

Diagnóstico

Para NEODYN S.L., la transparencia, la integridad y el respeto son los valores clave en las relaciones con nuestros Grupos de Interés. De esta forma, todas las decisiones que afectan a las personas son tomadas por la Dirección de la empresa con enfoque igualitario, atendiendo a las necesidades individuales de cada trabajador. La plantilla no es numerosa, lo que facilita en gran medida esta labor.

Existe un compromiso explícito de que todas las actividades realizadas por NEODYN S.L. se acomoden siempre al pleno respeto y al fomento de los derechos humanos.

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

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

Políticas

NEODYN S.L. cuenta con una política de Prevención de Riesgos Laborales que tiene por objeto la promoción de la mejora de las condiciones laborales para elevar el nivel de protección de la Seguridad y Salud de todos nuestros trabajadores. Para dar cumplimiento a estas exigencias tenemos implantado un Sistema de Gestión de la Calidad, Medio Ambiente, Seguridad y PRL según las normas ISO 9001:2000, ISO 14001:2004, OHSAS 18001:2007.

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

Acciones

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

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

Seguimiento y Medición de Resultados

En NEODYN S.L., los Responsables Departamentales junto con la Dirección se encargan de ejercer el control de las tareas que desarrollen los trabajadores y que evita cualquier tipo de violación de los Derechos Humanos. Asimismo se realiza un seguimiento y medición de los principales impactos a través del análisis de los indicadores generales recomendados por el GRI. Estos indicadores son revisados y verificados anualmente, y se trasladan a la Dirección cada año en las Revisiones por la Dirección.

NEODYN S.L. ha realizado un total de 2 acciones de formación durante el 2013, a las que han acudido un total de 2 alumnos, dichas acciones formativas constituyen un bloque de 136 horas.

La plantilla media de NEODYN S.L. en 2013 fue de 8 personas y el número de alumnos no repetitivos que participaron en los cursos de formación fue de 2; con lo que el índice de alcance relativo (horas de formación anuales entre plantilla media anual) refleja un valor de 17 horas de formación por persona.

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

- NEODYN S.L. paga a sus empleados como mínimo el salario mínimo local establecido legalmente, y en la mayoría de los casos, por encima del convenio. (EC-5).

- El 100% de los empleados están cubiertos por contratos colectivos de trabajo. (LA-4).

- El 100% del personal está representado por comités formales de salud y seguridad formados conjuntamente por la gerencia y los trabajadores, que ayudan a supervisar y brindan asesoramiento sobre programas de seguridad e higiene en el trabajo. (LA-6).

- Existe igualdad salarial según género, para cada tipo de puesto. (LA-14).

- Durante el año 2013, no hubo incidentes de discriminación. (DH-4).

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

Proveedores	No	- Código de Conducta - Normativa Vigente - Política RSE	RSE	Cumplimiento del Código de Conducta y del resto de políticas.

PRINCIPIO 2

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

Diagnóstico

NEODYN S.L., establece unos requisitos a sus proveedores en los cuales se especifican los criterios que deben cumplir para ser homologados, cumpliéndose en todos ellos las especificaciones relativas a los principios del Pacto Mundial. Tenemos un claro compromiso con el respeto de los Derechos Humanos, tanto hacia nuestros trabajadores como hacia las demás comunidades en general.

Políticas

NEODYN S.L. requiere que todos sus proveedores ofrezcan productos en cuya fabricación se hayan respetado tanto los requisitos legales de seguridad y salud en el trabajo así como los que se refieren a la protección del medio ambiente.

Acciones

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

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

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

Grupos de Interés	Riesgos	Políticas	Acciones	Seguimiento	Objetivos

Proveedores	No	- Código de Conducta - Normativa Vigente	RSE	Evaluación de proveedores.	Aumentar proveedores con políticas de RSE

4.2. NORMAS LABORALES

PRINCIPIO 3

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

Diagnóstico

Dado que para la Dirección de NEODYN S.L. sus empleados son uno de los activos más importantes, estamos concienciados con los derechos de los trabajadores manteniendo una estrecha comunicación con ellos e informando sobre los convenios alcanzados; convenios que se respetan y se aplican en todos los casos.

De esta forma, consideramos que no tenemos riesgo, ya que apoyamos y fomentamos el derecho de libre asociación de los trabajadores y llevamos nuestra actividad basándonos en el cumplimiento de toda la normativa vigente.

Políticas

La Dirección de NEODYN S.L. mantiene una comunicación directa y personal con sus empleados y está comprometida a escuchar y evaluar todas las sugerencias aportadas por los mismos.

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

Acciones

Ofrecemos distintos tipos de mecanismos para asegurar y estimular la comunicación dentro de la empresa para que los empleados expongan sus posturas, preocupaciones y sugerencias.

Seguimiento y Medición de Resultados

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

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

- La empresa facilita la libertad sindical a través de la puesta a disposición de instalaciones para reunión. También facilita tablón de anuncios y cede el crédito horario para el ejercicio de la libertad sindical. (DH-5).

- Los trabajadores en España tienen adecuada información de sus derechos por lo que no se refuerza esa formación ni es necesaria. (DH-8).

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

PRINCIPIO 4

"Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso"

Diagnóstico

No existe ningún tipo de riesgo en esta materia en las actividades de NEODYN S.L., dado que cumplimos con toda la legislación nacional y europea vigente. Del mismo modo se vela porque este principio se cumpla en proveedores y/o subcontratistas, exigiendo todos los requisitos legales para la contratación que garanticen dicho cumplimiento.

Políticas

A todos los trabajadores se les realiza un contrato de trabajo acorde con las funciones a desempeñar, en el que se especifican las horas de trabajo, el salario, las políticas de seguridad, formación, etc.

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

Acciones

La ley de contratación se cumple en todos los casos formalizando los contratos por escrito con todos los trabajadores y realizando las pertinentes altas en la Seguridad Social. No existe posibilidad de realizar trabajo alguno en la empresa sin cumplir la normativa vigente.

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

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

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

PRINCIPIO 5

"Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil"

Diagnóstico

No existe ningún tipo de riesgo en esta materia dado que se cumple con toda la normativa vigente. De la misma forma, nuestros proveedores tienen la obligación de garantizar este derecho.

Políticas

Tanto en el Código de Conducta como en la Política de Recursos Humanos se prohíbe el trabajo infantil.

Acciones

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

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

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

Grupos de Interés	Riesgos	Políticas	Acciones	Objetivos

Empleados	No	- Normativa Vigente - Política RSE - Código de Conducta	RSE	Garantizar el cumplimiento de este principio.

PRINCIPIO 6

"Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación"

Diagnóstico

En NEODYN S.L. las posibilidades de contratación o promoción vienen determinadas exclusivamente por las capacidades y méritos de los trabajadores. En cuanto a la discriminación por géneros, operando en un sector altamente masculinizado, destacamos por nuestra buena gestión, la capacitación del personal y la ocupación de mujeres en puestos directivos y en aquellos que, históricamente, han venido siendo ocupados mayoritariamente por hombres. Como objetivo principal queremos garantizar el cumplimiento del principio de oportunidades entre personas, consiguiendo no tener ningún tipo de incidencia en este campo. Prestamos especial atención al desarrollo de Políticas que contribuyan a la Igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, en todos los procesos y actividades de la empresa.

Políticas

Todos los empleados son contratados por sus capacidades profesionales acordes al puesto de trabajo a desempeñar. Se parte de un perfil determinado, en función de la formación, la experiencia adquirida para su desempeño eficaz y a las características del propio puesto de trabajo. El candidato solo tiene que responder ante estos requisitos, independientemente de su raza, su sexo, nacionalidad, etc. Nuestra plantilla es un ejemplo de la buena política de integración y no discriminación, ya que entre nuestros trabajadores se pueden encontrar jóvenes demandantes del primer empleo, mayores de 45 etc.

Acciones

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

Seguimiento y Medición de Resultados

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

Directivos frente a empleados: 10 %
Directivos mujeres: 20 %

Directivos hombres: 80 %

Mujeres: 33 %

Hombres: 67 %

Mayores de 45 años: 11 %

Menores de 30 años: 11 %

Empleados no nacionales: 0 %

Empleados con contrato fijo: 89 %

Empleados con contrato temporal: 11 %

Implantación: Se prioriza la contratación indefinida.

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

- El 90% del personal de la empresa es de la comunidad local, y el gerencial en la misma relación. (EC-7).

- La tasa de rotación de empleados asciende aproximadamente al 5%. (LA-2).

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

4.3. MEDIOAMBIENTE

PRINCIPIO 7

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

Diagnóstico

Aunque el impacto medioambiental de las actividades de NEODYN S.L. no es elevado, existe un compromiso con el cuidado del medio ambiente, así como el uso eficiente de la energía. Fruto de este compromiso, contamos con un Sistema de Gestión integrado que hasta el momento cuenta con las siguientes normas: ISO 14001:2004 (Medio Ambiente), ISO 9001:2008 (Calidad), OHSAS 18001:2007(Seguridad y Salud). Asimismo, nos mantenemos informados sobre nuevas

tecnologías respetuosas con el medio ambiente, tratando de minimizar el impacto en la medida de lo posible.

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

Acciones

NEODYN S.L., dentro de su compromiso medioambiental, promueve acciones entre los empleados como el uso de papel reciclado, impresión a doble cara, digitalización de documentos, gestión de residuos, etc.

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

- Inicio de los trámites para la instalación de luminarias de bajo consumo en talleres y oficinas. (AM-7).

- Todo el material de desecho de los procesos mecánicos se recoge y cede a otras compañías que lo emplean como nueva materia prima favoreciendo la reutilización y el reciclaje. (AM-2).

- Se esfuerza continuamente en la sensibilización al respeto por el medio ambiente y se realizan estudios para la reducción de los impactos sobre el mismo. (AM-14).

- Todas las emisiones de gases de efecto invernadero se encuentran por debajo del umbral establecido en la legislación vigente. (AM-16, AM-17).

- En el periodo afectado por este informe, no se produjo ninguna sanción por incumplimiento de leyes o normativas ambientales. (AM-28).

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

PRINCIPIO 8

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

Diagnóstico

En NEODYN S.L. mantenemos una preocupación constante por los posibles impactos sobre el medio ambiente, de esta forma, identificamos y controlamos los impactos derivados de nuestra actividad gracias a las directrices establecidas en el Sistema de Gestión Ambiental ISO 14001:2004 certificado por Det Norske Veritas, que nos permite controlar los riesgos que nuestros trabajos generan. Además, no apreciamos riesgo medioambiental importante ya que desde el Departamento de Gestión se lleva un seguimiento de todos los impactos producidos y susceptibles de producirse. Consideramos, por tanto, los riesgos totalmente controlados a pesar de que por nuestro tipo de actividad el riesgo medioambiental es mínimo.

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

Políticas

El Sistema de Gestión medioambiental implantado en NEODYN S.L., asegura el cumplimiento de la legalidad medio ambiental vigente. Asimismo, cada año nos marcamos el objetivo de reducir el consumo de agua, energía, papel y tinta de impresión.

La Dirección estructura y garantiza su compromiso medioambiental dejándolo patente en todas las Políticas, Manuales y Documentos oficiales de la organización. Este compromiso se mantiene continuamente mediante el cumplimiento de la legislación y los reglamentos que afectan a esta materia.

Acciones

En NEODYN S.L. fomentamos la implantación de buenas prácticas medioambientales entre nuestros empleados de manera continuada, basada principalmente en la formación e información de nuestros trabajadores, logrando la sensibilización con lo que sus acciones pueden generar en el Medio Ambiente.

De la misma forma, contamos con una política de minimización de residuos así como con la recogida selectiva de papel, cartón o tóner de impresión.

Seguimiento y Medición de Resultados

A continuación se incorporan los consumos totales de la organización en el año 2013, seguido de los indicadores relativos:

Electricidad (kWh): 45.275

Agua (m3): 42

Papel (kg): 417,5

Implantación: Se pretende reducir el consumo de papel.

Objetivos: Contador de copias y política de sensibilización.

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

- NEODYN S.L. diseña maquinaria empleando términos de eficiencia energética. Además dispone de un sistema de reciclaje y gestión de los residuos generados por sus actividades y reutiliza papel para embalajes. (AM-6).

- Se realizó una redistribución de los puestos de trabajo con el objetivo de ahorrar energía. (AM-7).

- Inicio de los trámites para la instalación de luminarias de bajo consumo en los talleres. (AM-7).

- El suministro de agua proviene de la red general y se paga por consumo, lo que supone una eficiencia incentivada por menor pago a menor consumo. (AM-8).

- La empresa se ubica en un polígono industrial, en un área no protegida y sin interés medioambiental específico. (AM-11).

- La propia actividad de la empresa es eficiente medioambientalmente ya que diseña y proyecta elementos para la reparación y reutilización piezas defectuosas. (AM-27).

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

PRINCIPIO 9

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

Diagnóstico

NEODYN S.L. es una empresa con actividades relacionadas con las energías renovables e incluso es miembro del Clúster de Energías Renovables de Galicia (CLUERGAL) por lo que nos encontramos totalmente comprometidos con el uso de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Acciones

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

- ✓ Dispone de luminarias de bajo consumo.
- ✓ Optimización de la distribución de los trabajadores para un menor consumo energético.
- ✓ Dispositivos para control de consumo de maquinaria e instalaciones.
- ✓ Adquisición de tecnología para digitalización de documentación con la consiguiente reducción del consumo de papel.
- ✓ Adquisición de vehículos híbridos para reducción de emisiones contaminantes.
- ✓ Política de reciclaje y gestión de residuos.

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

Seguimiento y Medición de Resultados

Indicador: Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente: 1%.

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

4.4. ANTICORRUPCION

PRINCIPIO 10

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

Diagnóstico

NEODYN S.L. tiene una política de actuación encaminada a luchar contra cualquier tipo de corrupción relativa a la conducta que han de tener todos sus empleados con los clientes y con proveedores. De esta forma, no se tolera en ninguna de sus formas el soborno, la extorsión o la corrupción.

Realizamos diagnósticos para conocer de forma interna, las áreas de mayor riesgo. El enfoque empresarial está orientado a lograr la definición de un sistema de negocio ético, que permita trabajar de manera coherente y eficaz. Desde la Dirección de NEODYN S.L. se controlan todos los procesos internos, basándonos en un código ético aplicable a Clientes, Empleados y Proveedores, que permiten que las actividades se lleven a cabo de una manera eficaz y transparente, año tras año.

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

Políticas

Desde la Dirección se vela porque todos los empleados lleven a cabo sus actividades de forma honrada. El Código de Conducta de la empresa regula todo lo relacionado con la política de anticorrupción, ética profesional, etc.

Se ofrece información transparente a los distintos Grupos de Interés así como la difusión del Código de Conducta de la empresa.

Desde la organización se asegura que los canales de comunicación e información estén siempre abiertos para la rápida resolución de conflictos.

Acciones

Fomento de la transparencia a todos los niveles y madurez y difusión del Código de Conducta de la empresa.

Seguimiento y Medición de Resultados

A continuación, se indica el porcentaje sobre el total, desglosado por cada Grupo de Interés, que conoce los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad.

Clientes: 5
Empleados: 100
Proveedores: 5
Implantación: La empresa es conocida por la calidad de su servicio; no tiene identificación alguna con prácticas de corrupción.

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

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

- El Código de Conducta fue difundido entre los trabajadores y se recoge de forma específica que la corrupción está prohibida en cualquiera de sus formas. (SO-3).

- Se han analizado todas las unidades de negocio en cuanto a riesgos de corrupción. (SO-2).

- No existieron incidentes relacionados con la corrupción durante el período analizado. (SO-4).
- NEODYN S.L. participa en diversas entidades empresariales y asociativas tales como Clústers y asociaciones patronales; desde esas plataformas se participa en propuestas de mejora legislativa, resolución de problemas con la administración etc. (SO-5).

- No se financian partidos políticos. (SO-6).

Grupos de Interés	Riesgos	Políticas	Acciones	Objetivos
Empleados	No	- Código de	Difusión de la	Difusión interna.

			Conducta	política.	
Clientes	Desinformación	-	Código de Conducta	Difusión de la política.	Informar a clientes.
Proveedores	Control	-	Política de Calidad.	Difusión de la política.	Informar a proveedores.

ANEXO I. INDICADORES RECOMENDADOS POR EL GRI

CODIGO	INDICADOR
EC5	Rango de relaciones del salario de nivel de entrada estándar, respecto del salario mínimo local en ubicaciones de operación significativa.
EC7	Procedimientos para la contratación local y proporción de personal gerencial de alto rango contratado en la comunidad local en ubicaciones de operación significativas.
AM1	Materiales usados, por peso o volumen.
AM2	Porcentaje de materiales reciclados usados como insumo.

AM3	Consumo directo de energía por fuente primaria.
AM4	Consumo indirecto de energía por fuente primaria.
AM5	Energía ahorrada debido a mejoras en conservación y eficiencia.
AM6	Iniciativas para ofrecer productos y servicios eficientes en términos de energía o basados en energía renovable, y reducciones en los requisitos de energía como resultado de estas iniciativas durante el período informado.
AM7	Iniciativas para reducir el consumo indirecto de energía y reducciones logradas.
AM8	Extracción total de agua por fuente.
AM9	Fuentes de agua afectadas significativamente por la extracción.
AM10	Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada.
AM11	Ubicación y tamaño del terreno propio, arrendado, explotado, o adyacente tanto a áreas protegidas como a otras áreas de alto valor por su biodiversidad.
AM12	Descripción de los impactos significativos de actividades, productos y servicios en la biodiversidad, tanto en áreas protegidas como en otras áreas de alto valor por su biodiversidad.
AM13	Hábitats protegidos o restaurados.
AM14	Estrategias, acciones actuales y planes futuros para manejar los impactos sobre la biodiversidad.
AM15	Número de especies en la Lista Roja de la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza y especies incluidas en la lista de conservación nacional, cuyo hábitat está ubicado en áreas afectadas por las operaciones, por nivel de riesgo de extinción.
AM16	Emisiones totales de gases de efecto invernadero, directas e indirectas, por peso.
AM17	Otras emisiones indirectas relevantes de gases de efecto invernadero, por peso.
AM18	Iniciativas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y reducciones logradas.
AM19	Emisiones de sustancias que debilitan la capa de ozono, por peso.
AM20	Emisiones de NOx, SOx y otras emisiones al aire significativas, por tipo y peso.
AM21	Descarga total de agua, por calidad y destino.
AM22	Peso total de los desechos, por tipo y método de eliminación.
AM23	Número y volumen totales de derrames significativos.
AM24	Peso de los desechos transportados, importados, exportados o tratados que se consideren peligrosos según los términos de la Convención de Basilea, Anexos I, II, III y VIII, y porcentaje de desechos transportados que hayan sido despachados internacionalmente.
AM25	Identidad, tamaño, estado protegido, y valor de biodiversidad de las masas de agua y hábitats relacionados de manera significativa.
AM26	Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de productos y servicios, y la magnitud de la mitigación de dichos impactos.
AM27	Porcentaje de productos vendidos y materiales de sus embalajes que son recuperados, por categoría.
AM28	Valor monetario de multas significativas y número total de sanciones no monetarias debidas al incumplimiento de leyes y normas ambientales.
AM29	Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las operaciones de la organización, y del transporte de miembros del personal.
AM30	Gastos e inversiones totales en protección ambiental, por tipo.
LA2	Número total y tasa de rotación de los empleados, desglosado por grupo etario, género y región.
LA4	Porcentaje de empleados cubiertos por contratos colectivos de trabajo.
LA5	Período(s) mínimo(s) de notificación respecto de cambios operativos, incluyendo si están especificados en los contratos colectivos de trabajo.
LA6	Porcentaje de la dotación de personal total representada por comités formales de salud y seguridad formados conjuntamente por la gerencia y los trabajadores, que ayuden a supervisar y brinden asesoramiento sobre programas de seguridad e higiene en el trabajo.
LA7	Índices de lesiones, enfermedades laborales, días perdidos y ausentismo, y número total de víctimas fatales relacionadas con el trabajo, por región.

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

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