

PACTO MUNDIAL INFORME PROGRESO

Octubre, 2014

INFORME PROGRESO



Luis Bilbao Libano, 11-Entr.D
48940 LEIOA (Bizkaia) Spain
Tel. +34 94 480 70 73
Fax. +34 94 480 59 51

WWW.BASOINSA.COM



BASOINSA S.L.
C/ Luis Bilbao Libano, nº11, entp. D
48940 Leioa
Vizcaya
España

31 de octubre 2014

Mediante la presente carta BASOINSA S.L. presenta su Informe Progreso del año 2013 y reafirma su adhesión a la iniciativa del Pacto Mundial y los Diez Principios de respeto a los Derechos Humanos, Laborales, con el medio ambiente y con las políticas y prácticas anti-corrupción.

Durante el presente año ha participado en las iniciativas de formación llevadas a cabo por la Red Española del Pacto Mundial para poder afrontar el reto de mejorar las prácticas de responsabilidad social empresarial en su organización y redactar el Informe de Progreso. Ha comunicado a sus principales clientes y a sus empleados su participación en esta iniciativa y tiene intención de seguir informando sobre ella a sus principales grupos de interés, así como de las medidas que dentro de este marco vaya implantando.

Entre los principales objetivos para el próximo año y que han sido recogidos en el Informe de Progreso de 2013 destacan: incrementar su participación en la organización Pacto Mundial pasando de firmante a socio, el mantenimiento de aquellas medidas con fuerte implantación en la empresa y que permiten la formación continua y la conciliación laboral y familiar con umbrales superiores a los fijados por convenio, el correcto desempeño ambiental de nuestra actividad y la utilización de las distintas herramientas disponibles para mejorar el conocimiento de los distintos grupos de interés, tomando éste como punto de partida para la implantación de medidas que permitan garantizar la calidad y la mejora continua.

Atentamente,


Basoinsa s.l.
ingeniería medioambiental
CIF: B-95549101
www.basoinya.com
C/11-11 Tel: (34) 94 480 70 73
Fax: (34) 94 450 59 91

Ángel Mª Cuesta Zabala



INFORMACIÓN GENERAL

BASOINSA es una empresa consultora y de servicios constituida en el año 1985, por reunión de varios profesionales con amplia y contrastada experiencia en la planificación y gestión de los recursos naturales, medio ambiente y actividades anexas, contando a 31 de diciembre de 2013 con una plantilla multidisciplinar de más de treinta profesionales altamente cualificados, aplicando las tecnologías más avanzadas en el sector. Está compuesta por un equipo humano de titulados en biología, geología, ingeniería de montes y forestal, ingeniería agrónoma, química, ciencias ambientales, geografía, informática, prevención de riesgos laborales, eco tecnología acuática, etc.. Sus principales áreas de actividad, productos y servicios son las siguientes:

- Evaluación de impacto ambiental y ordenación del territorio
- Proyectos de ingeniería naturalística y restauración. Estudios de paisaje
- Planes forestales y arboricultura
- Vigilancia ambientales y direcciones de obra
- Estudios de espacios naturales y especies protegidas
- Geología e hidrogeología
- Estudios de suelos contaminados, acústicos y atmosféricos
- Autorización ambiental integrada
- Gestión de residuos
- Seguridad y salud
- Aplicaciones SIG y cartografía
- Proyectos de I+D+i

Dirección	Luis Bilbao Libano 11 – Entr D Leioa (Bizkaia)
Dirección web	www.basoinsa.com
Alto cargo	Angel Cuesta Zabala. Administrador
Fecha de adhesión al Pacto Mundial	8 de marzo de 2012
Número de empleados	35

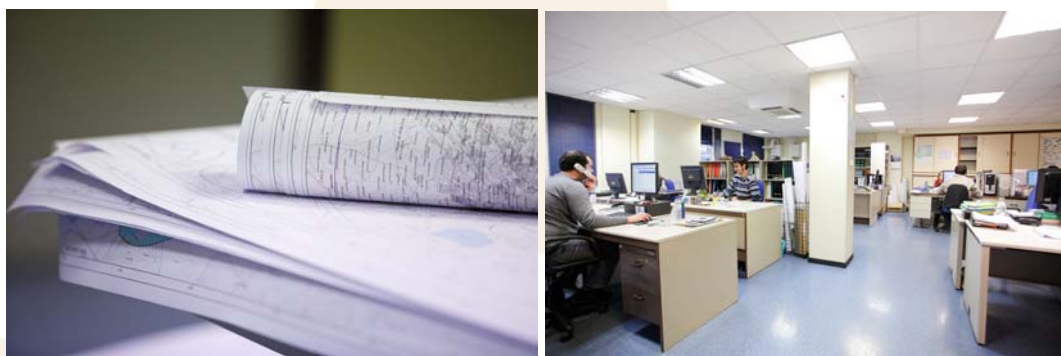
Desde el año 2012 es firmante del Pacto Mundial y desde marzo de 2013 es socio de la Red Pacto Mundial Internacional. Durante el año 2013 ha realizado acciones formativas en relación a la iniciativa de las Naciones Unidas de los Ecosistemas del Milenio.



Los grupos de interés a los que se dirige este informe de progreso son, además del público en general, sus clientes y empleados, así como la Administración Pública en general que en muchas ocasiones se convierte en el cliente final de los productos de la empresa. La difusión de este informe se realiza principalmente a través de la página web de la empresa y de otras iniciativas comerciales de la empresa, como presentación de su actividad en propuestas, congresos, etc.. Internamente se presenta a los empleados en las reuniones periódicas que con ellos se realizan a través del grupo de calidad de la empresa. Se ha evaluado la posibilidad de incluir a nuestros proveedores como grupos de interés, pero dadas las características de nuestros proveedores, mayoritariamente técnicos especializados en áreas muy concretas del conocimiento ambiental, no resulta necesario.

Basoinsa establece una comunicación fluida con sus grupos de interés, a través de encuestas a clientes, empleados y proveedores. La comunicación con sus empleados se realiza a través de las reuniones semanales en las que pueden participar todos los empleados al menos una vez al mes, así como a través del buzón de sugerencias, quejas y reclamaciones, disponible en la intraweb.

El alcance de este informe se centra en las actividades realizadas por Basoinsa dentro del territorio nacional entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2013; para su redacción se ha seguido el modelo, requerimientos, objetivos y previsiones de los informes de progreso presentados en los años anteriores, correspondientes a los ejercicios 2011 y 2012. La gestión de la implantación corresponde a la Gerencia, a través del Departamento de calidad. La toma de decisiones corresponde a la Dirección.



1. PRINCIPIO 1. PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS FUNDAMENTALES

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

Basoinsa ha realizado un diagnóstico en materia de responsabilidad social empresarial y puede afirmar que desarrolla su actividad dentro del marco del respeto y la protección de los Derechos Humanos fundamentales, y se preocupa por comunicar a sus principales grupos de interés su actividad en este campo, por lo que recientemente se ha comprometido como socio del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Dada la actividad que realiza esta empresa, centrada en la redacción de estudios técnicos y proyectos, y su ámbito de influencia territorial limitado en los últimos años a trabajos dentro de España, se puede garantizar el respeto y apoyo a los Derechos Humanos.

Pese a este riesgo limitado, Basoinsa dispone de políticas escritas e intrínsecas de la organización, orientadas a garantizar el cumplimiento y avance en los Derechos Humanos, que se han plasmado en un código ético de conducta, aprobado por la dirección y conocido y suscrito por todos sus empleados que ha sido incorporado en el manual integrado de la empresa. En los últimos años no se han producido nuevas incorporaciones en la empresa, pero existe un protocolo de bienvenida, de manera que todo nuevo empleado sea informado de la existencia de este código.

Para garantizar el estricto cumplimiento de este código de conducta y respeto por los Derechos Humanos, y entendiendo que la comunicación entre sus trabajadores es la herramienta básica para ello, Basoinsa tiene establecido un sistema de reuniones semanales y mensuales, entre empleados, y de empleados con la dirección que consideramos son un buen elemento de comunicación que facilita la transparencia, la detección y la solución de problemas. Se levanta acta de todas estas reuniones, que pueden ser consultadas por todos los empleados hayan estado o no presentes en la reunión.



Basoinsa cuenta con un sistema de formación para todos sus empleados que incluye la formación en Prevención de Riesgos Laborales, habiéndose realizado durante el año 2013 formación en esta materia, para minimizar riesgos laborales por falta de formación e información.

La comunicación entre clientes y proveedores se realiza bien personalmente o bien a través de la página web de la organización, página que está en continua renovación con el fin de proporcionar las herramientas necesarias para potenciar la comunicación entre la organización y sus áreas de interés.

Para el 2014 se ha propuesto como objetivo poner en valor la imagen de Basoinsa con el uso de nuevas TICs y a través de las redes sociales, lo que servirá para mantener actualizada la información corporativa y mejorar la comunicación entre clientes y proveedores al abrir nuevos canales de comunicación.

La organización considera prioritario disponer de herramientas complementarias a las encuestas para conocer mejor las inquietudes y necesidades de sus clientes. Por este motivo durante el año 2013 desde el departamento de calidad y en colaboración con los jefes de departamento de otras áreas se seleccionaron aquellos clientes prioritarios para la organización con los que mantener un contacto más directo y continuo a través de reuniones, llamadas, etc., de las que poder obtener una información más directa de las inquietudes y visión de nuestros clientes respecto a nuestra organización. En relación a esta actuación para el año 2014 se ha propuesto una jornada formativa en relación a la actividad comercial y las relaciones con los clientes.

2. PRINCIPIO 2. NO VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS

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

Basoinsa se preocupa de difundir su vinculación y adhesión a la iniciativa de Pacto Mundial de Naciones Unidas, principalmente a través de su página web y material corporativo, aunque sin descartar otros posibles canales. Por este motivo, para el año 2014 hemos propuesto pasar de ser firmante a ser socio del Pacto Mundial de



las Naciones Unidas, contribuyendo económicamente para el impulso de los diez principios del Pacto Mundial.

El riesgo de que sus proveedores no sean cómplices de vulneración de los Derechos Humanos es bajo, dado que en su mayor parte son empresas pequeñas o profesionales liberales altamente cualificados y especializados en áreas muy concretas del conocimiento ambiental. En cualquier caso, y para prevenir cualquier posible incidencia Basoinsa realiza anualmente la encuesta de proveedores. La mayoría de nuestros proveedores están certificados de acuerdo con alguna norma internacional, y aquellos que no disponen de nuestra certificación son evaluados por Basoinsa.

Basoinsa está comprometida con los indicadores ambientales y las normas y certificaciones que reconocen su cumplimiento. Por este motivo está certificado por la empresa TÜV Rheinland de acuerdo con las normas de gestión de la calidad y el medio ambiente ISO-9001 e ISO-14001. En esta misma línea ha suscrito el Pacto Stop CO2 impulsado por Ihobe, y una política de compra verde y ahorro de materias primas, especialmente papel. Esta política de compra verde se ha plasmado en actuaciones muy concretas como la solicitud de ofertas a nuestros proveedores en formato digital y la compra de papel con sello certificado.

Como principal objetivo para 2014 se propone convertirse en socio de la organización Pacto Mundial de las Naciones Unidas para la promulgación de los principios básicos y comunicar a sus proveedores esta iniciativa, y otras que pudieran estar relacionadas.

3. PRINCIPIO 3. LIBERTAD DE AFILIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

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

En Basoinsa somos menos de cincuenta empleados, por lo que no contamos con representación sindical, estando el derecho de negociación colectiva reconocido a través del convenio colectivo.

El tamaño pequeño de la empresa permite una comunicación directa, tanto con la dirección como con los niveles intermedios para la resolución de los distintos



problemas. Por este motivo, Basoinsa tiene una política de comunicación bien implantada de la que son muestras las reuniones semanales de empleados de las que se levanta acta, disponible para todo el personal de la entidad. En estas reuniones está presente la dirección. Además hay reuniones mensuales de los distintos grupos premie o comités donde se tratan distintas cuestiones de interés para la organización: calidad, informática, desarrollo trabajos, mantenimiento, comunicación vía web, etc..

Además, cualquier empleado puede transmitir sus inquietudes y hablar directamente con la dirección, o hacerlo a través del buzón de quejas y sugerencias. En la intraweb se destacan los temas importantes de la empresa dentro del apartado de comunicación y en portada se recogen los temas más interesantes.

4. PRINCIPIO 4. ELIMINACIÓN DEL TRABAJO FORZOSO O BAJO COACCIÓN

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

Por el tipo de actividad que realiza la entidad, que requiere de profesionales cualificados, y estar sometido a la legislación laboral y social de la Unión Europea y del Estado Español, el trabajo forzoso no es un factor de riesgo. Dentro de este marco existe un convenio colectivo en el que se establecen y determinan las horas de trabajo. En los tres últimos años no ha realizado trabajos en vías de desarrollo, por lo que tampoco se ha producido riesgo en este ámbito.

En esta organización existe la posibilidad de acogerse a distintas medidas de conciliación laboral (teletrabajo, flexibilidad de horario, reducción de jornada, etc..) siempre y cuando el tipo de trabajo que realizan lo permita. Estas iniciativas han permanecido vigentes durante 2013, con un 47 % de la plantilla actualmente acogida a alguna de estas medidas, y se prevé que se mantengan en 2014.

A principios de año Basoinsa publica entre sus trabajadores un calendario laboral donde, a partir de las horas establecidas en el convenio colectivo se establecen las horas asignadas para puntas de trabajo que pueden ser compensadas por días libres (puentes, vacaciones, etc..) y jornada intensiva en los meses de verano. El



100% de la plantilla se puede acoger a esta jornada intensiva en verano, a la media jornada los días 24 y 31 de diciembre y a la posibilidad de disfrutar de los puentes.

También existe un programa de formación que complementario y compatible con la jornada laboral. El objetivo de formación es prioritario para la entidad, por lo que tiene establecidos una serie de procedimientos, conocidos por todos los empleados, y con unos responsables asignados por la dirección para garantizar el acceso a todos sus empleados a distintas actividades de formación, como las jornadas de formación interna, tiempo destinado a autoformación bajo la tutela de los directores de formación, asistencia a charlas y congresos, etc..



El objeto de este sistema formativo es complementar la formación en aquellas materias que a juicio de la dirección y del propio trabajador resultan más interesantes.

Además de los cursos individuales a los que asiste cada trabajador, es de destacar la formación interna realizada por la empresa a través de jornadas conjuntas entre los empleados en aquellas materias en las que los trabajadores con mayor experiencia en determinados campos forman a sus propios compañeros. Para el año 2014 las jornadas de formación continua previstas están relacionadas con las novedades de la legislación ambiental, el uso de GIS libre, los análisis cualitativos de riesgos y las actuaciones comerciales.

Durante el año 2013 se ha dado un impulso a la formación en idiomas que continua durante 2014.

En el ámbito sanitario, se ofrece la posibilidad de llevar a cabo un reconocimiento médico de carácter general, controlado por el Departamento de Prevención de Riesgos Laborales.

Para el año 2014 se plantea mantener esta línea de actuaciones a favor de la conciliación.

5. PRINCIPIO 5. ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Al ser una actividad profesional que requiere la participación de trabajadores cualificados con experiencia y formación específica, y que incluso es así requerido en los contratos públicos a los que se concursa, el trabajo infantil no es un factor de riesgo.



Los trabajadores de Basoinsa son todos adultos, con un alto nivel de conocimiento, no existiendo riesgo de trabajo infantil. Se dispone de perfiles de cualificación en los que quedan expresamente recogidas las necesidades de formación específica para los distintos puestos de trabajos, que en la mayoría de los casos incluye el requerimiento de titulación medida o superior para los distintos puestos de trabajo.

En el convenio colectivo a cuyo cumplimiento está obligada la empresa, viene determinada la edad mínima de contratación, por lo que puede afirmarse que este riesgo es inexistente.

6. PRINCIPIO 6. ABOLICIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO

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

La incorporación y promoción interna de personal se realiza por motivos exclusivamente técnicos, acorde con los perfiles de trabajo requeridos. La entidad realiza anualmente y desde el año 2006 un seguimiento de los indicadores de sexo, edad, etc.. de su plantilla, y a partir de este seguimiento ha podido identificar que no existe riesgo de discriminación por género, edad, raza, etc.:

Porcentaje directivos frente a trabajadores	5 %
Porcentaje mujeres en la dirección	50 %



Porcentaje mujeres contratadas	49 %
Edad media de la plantilla	39
Porcentaje Trabajadores con discapacidad	0 %
Porcentaje mayores 45 años	28 %
Porcentaje menores 30 años	2,3 %
Porcentaje empleados no nacionales	0 %
Porcentaje empleados contrato fijo	71,5 %
Número de expedientes por acoso, abuso o intimidación	0

Estos datos muestran que aunque no existe una política escrita de abolición de discriminación, este principio está implantado en la empresa de manera consustancial, ya que por el tipo de actividad que se realiza es de interés contar con buenos profesionales, independientemente de su sexo o su edad.

El plan de formación se hace en función de los conocimientos previos, de su posición y ocupación de la empresa y de la disponibilidad. Habitualmente no se realizan planes personalizados de formación, pero cuando ha habido que hacerlo ha sido por motivos técnicos, y no por razones de género o edad.

Tradicionalmente en la empresa se han aplicado políticas y actuaciones que, aún no estando formulados de manera formal, en la práctica han constituido acciones valoradas positivamente desde la perspectiva de RSE, con relación a los siguientes aspectos:

- Igualdad de oportunidades en cuanto a género
- Gestión del conocimiento interno y fomento de la participación del personal a todos los niveles, potenciando la información y comunicación interna, a través del trabajo en equipo, del correo interno, de la intranet y de las actividades que llevan a cabo las distintas comisiones.

Siempre que ha sido posible, a través de la Fundación Novia Salcedo se ha dado trabajo a jóvenes demandantes de primer empleo y se ha participado en programas de promoción de empleo de jóvenes universitarios a través de becas. Igualmente se colabora con la Universidad del País Vasco para programas de realización de becas y de prácticas en la empresa.



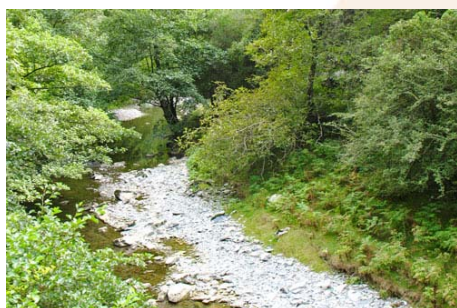
La entidad publica dentro de su manual integrado de calidad y medio ambiente la composición de los órganos directivos y el resto de empleados. Para cada grupo de trabajo o grupo premie existe un responsable perfectamente identificado y conocido por todo el personal. Al tratarse de una entidad pequeña, todo el mundo conoce las responsabilidades y funciones de sus compañeros.

Para cada trabajo se asigna un director, y si la entidad del trabajo así lo recomienda se asigna también un delegado. A través de la intraweb se puede consultar para cada trabajo quien es el director y delegado de cada trabajo.

7. PRINCIPIO 7. ENFOQUE PREVENTIVO QUE FAVOREZCA EL MEDIO AMBIENTE

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

Basoinsa dispone de un sistema de gestión medioambiental que implica en la realización de acciones concretas destinadas a favorecer la protección del medio ambiente, y a sensibilizar en esta materia a nuestros grupos de interés (clientes, trabajadores, proveedores, etc..) Además al ser una empresa dedicada a este sector tenemos implantada en nuestro trabajo diario este enfoque preventivo como la mejor manera de favorecer el medio ambiente.



La conservación y certificación del sistema integrado certificado por las normas ISO-14001 e ISO-9001 ha supuesto la dedicación durante el año 2013 de 180 horas para la formación en buenas prácticas medioambientales y gestión y mantenimiento del sistema de gestión medioambiental.

Desde hace unos años Basoinsa promulga y potencia la compra verde, enfocada sobre todo al ahorro y consumo responsable de papel como elemento crítico en



nuestra actividad y componentes informáticos, y también en el material de oficina aunque este último tiene una menor incidencia. Esta actuación sigue actualmente vigente y se mantiene una política activa por parte de los departamentos de compras y calidad, para potenciar la compra de material que en su fabricación haya sido responsable con el medio ambiente.

Otro aspecto clave en el desempeño de nuestra actividad es el conocimiento de la legislación ambiental, por lo que existe un grupo encargado del seguimiento y comunicación de las novedades legislativas que nos pueden afectar y comunicárselas a nuestros grupos de interés.

8. PRINCIPIO 8. INICIATIVAS PARA EL RESPETO MEDIOAMBIENTAL

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

Basoinsa es una ingeniería medioambiental donde todos sus técnicos están formados en este campo, y cuya labor diaria está dedicada al medio ambiente. Por lo tanto, es una empresa que tiene como norma básica el respeto y la mejora del medio ambiente, como queda reflejado en sus trabajos, a la vez que da servicio y cubre las necesidades y expectativas de sus clientes.

La empresa está certificada con la norma UNE-EN-ISO-14001 desde el año 2003 cumpliendo con los requisitos para el mantenimiento de esta certificación desde hace más de diez años. De acuerdo a estas normas mantiene unas instrucciones técnicas para el control de consumo y correcta gestión de los residuos, así como una política de calidad y medio ambiente que es pública para los distintos grupos de interés (clientes, empleados y proveedores) a través de la página web, intraweb, tablón de anuncios, comunicaciones específicas, etc.. y en la que se recogen los principales compromisos de la entidad en materia de calidad y medio ambiente.

Además, de acuerdo con la evaluación de riesgos realizada dentro del marco de sistema de gestión medioambiental de acuerdo con la norma UNE-EN-ISO14001 se han identificado como principales riesgos ambientales el consumo energético (luz) y el consumo de materias primas, sobre todo papel:



Consumo electricidad anual	56915 kwh	12% menos respecto 2012
Consumo agua anual	135 m ³	5 % menos respecto 2012
Consumo papel anual	19,25 resmas	14% menos respecto 2012

Los datos de consumo de materias primas y energía son revisados trimestralmente y anualmente. Disponemos de una aplicación informática que facilita el control de estos consumos para poder hacer un seguimiento adecuado de su evolución.

El grupo responsable de calidad se reúne mensualmente y realiza seguimiento de los objetivos propuestos en el área de la gestión medioambiental. Este sistema es revisado anualmente por la Dirección y auditado dos veces al año para su certificación.

Con vistas a minimizar estos riesgos, mantiene desde 2008 una política de ahorro energético y compra verde, cuyos principales compromisos son los siguientes:

- Los ordenadores con modelos más antiguos se han ido sustituyendo por otros más eficientes energéticamente y que contribuyan a la preservación y mejora del medio ambiente.
- Los monitores se han remplazado por pantallas planas (LCD) certificadas con el sistema Energy Star que contribuye a la reducción del gasto energético al apagar automáticamente la pantalla cuando no es utilizada durante tiempos prolongados.
- Las impresoras reducen de manera automática su consumo de energía transcurridos cinco minutos después de la última operación. Están configuradas para imprimir por defecto por las dos caras lo que reduce el consumo de papel.
- En todas las zonas de la oficina se han ido sustituyendo progresivamente las antiguas bombillas incandescentes y tubos fluorescentes, que usan tecnología ineficiente que desprende más calor que luz, por bombillas compactas de bajo consumo con una duración mayor y un etiquetado energético más eficiente.
- El apagado y encendido de las luces se realiza a través de paneles diferenciados en las diferentes partes de la oficina a través del uso de interruptores independientes para iluminar sólo las zonas necesitadas de una misma área. La regulación de la iluminación artificial se realizó con el criterio de aprovechar el aporte de luz natural de ventanas y cristaleras, y las distintas zonas de la oficina pasaron a tener sus propios interruptores de encendido y apagado.



- Desde finales de 2010 el papel en formato DINA-4 que se utiliza en las impresoras empezó a comprarse con certificaciones ecológicas. Durante el año 2011 se cambió de proveedor de papel para aplicar también estos criterios de compra verde al papel con agujeros y los cuadernos. Los criterios de compra verde se aplican también, desde finales del año 2011, en la compra de diverso material de oficina como agendas, carpetas, notas adhesivas y bolígrafos.

En el año 2013 se suscribió la iniciativa Stop CO2, calculando las emisiones de gases efecto invernadero, y proponiendo acciones para reducir estas emisiones. Esta iniciativa incluye la comunicación anual de los resultados, objetivos y actuaciones, con el objetivo de contribuir a la concienciación de la importancia de sumarse a iniciativas que sumen esfuerzos en este sentido.

En el Plan de objetivos para 2014 se han propuesto las siguientes metas:

- Reducir el consumo energético en al menos un 2%.
- Mantener la compra verde.
- Apoyar la iniciativa Stop CO2, potenciando el uso de transporte público y difundiendo las prácticas de conducción eficiente.
- Cálculo de la huella hídrica, y en su caso aplicación de las actuaciones pertinentes.

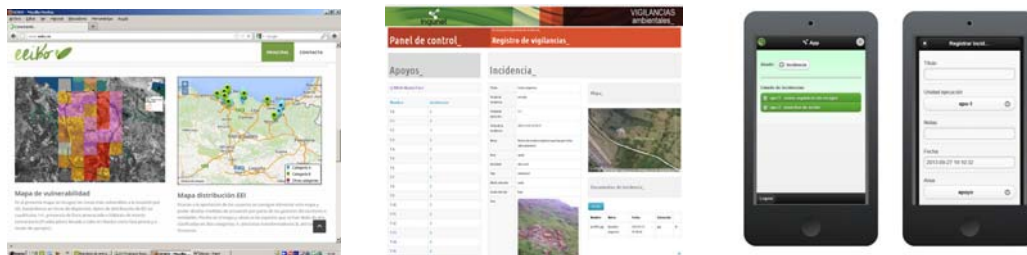
9. PRINCIPIO 9. DESARROLLO Y DIFUSIÓN DE TECNOLOGÍAS RESPETUOSAS CON EL MEDIO AMBIENTE

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

Dado que Basoinsa es una ingeniería medioambiental está dentro de su actividad el fomento del uso de tecnologías respetuosas con el medio ambiente. En este sentido ha desarrollado distintos proyectos de I+D+i con el fin de potenciar herramientas de trabajo que cumplan este principio.

Así, durante el año 2013 ha desarrollado un proyecto denominado EEIKO para la identificación y lucha contra especies invasoras.





Además, también durante este año se ha hecho el esfuerzo de comercializar una herramienta denominada Ingunet fruto de un proyecto de I+D+i realizado durante los años 2009, 2010 y 2011. Se trata de un sistema de información continuo para integración, explotación y consulta en tiempo real de incidencias ambientales para obras en infraestructuras lineales con tecnología web y licencias de software libre. Permite el almacenamiento de todos los datos que se generan durante los procesos de seguimiento ambiental en obra, con un importante ahorro de papel, al evitar el envío de informes y documentación. Además aporta a los promotores de infraestructuras lineales un marco mucho más sólido para la gestión ambiental de las obras, cumpliendo de una manera más efectiva con las obligaciones contraídas por ellos derivadas de los propios procesos de tramitación de evaluación ambiental de los proyectos y de los sistemas de gestión ambiental que tenga implantados, lo que redundará de forma efectiva en una mejor protección del medio ambiente y en el cumplimiento de las prescripciones legales ambientales.

Durante los últimos años se está trabajando en la adaptación de esta herramienta a otras necesidades y proyectos ligados al control de incidencias ambientales, como pueden ser la gestión de la caza y la pesca.

Por otro lado, también en su día a día utiliza herramientas respetuosas con el medio ambiente:

- Desde julio de 2010 todos los ordenadores de la empresa tienen instalados la aplicación PwrSmart para mejorar la política de ahorro energético y reducir el gasto de los ordenadores cuando no estén en uso
- Se dispone de dos salas, una de reuniones y otra de formación, equipadas con los medios informáticos y audiovisuales necesarios (proyector de imágenes y WebCam) para facilitar la comunicación no presencial a través de las videoconferencias y la comunicación telefónica, evitando de este modo las emisiones de CO2 asociadas a desplazamientos laborales innecesarios.

- Los antiguos sistemas de refrigeración individuales usados en los diferentes departamentos de la empresa, que utilizaban refrigerante de tipo R 407 C y tenían una eficiencia energética de tipo B, fueron sustituidos durante el verano de 2010 por un sistema integral de aire acondicionado de eficiencia energética A. El tipo de refrigerante que contienen los nuevos aparatos de aire acondicionado es de tipo R-410-A, que no contiene cloro y no es ni inflamable ni tóxico, por lo que no destruye la capa de ozono si accidentalmente se libera a la atmósfera. El ODP (Potencial de destrucción del ozono) del R410A es igual a 0.

Para el año 2014 se prevé la terminación del proyecto EEIKO y su comercialización, así como impulsar otros proyectos de I+D+i que desarrollen el uso de drones para llegar a constituirse en herramientas y tecnologías más ecológicas que las usadas habitualmente.

10. PRINCIPIO 10. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN, LA EXTORSIÓN Y EL SOBORNO

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

Basoinsa, desde el inicio de su actividad, ha rechazado cualquier práctica de extorsión, corrupción, etc., tanto activa como pasivamente, y así queda recogido en su código ético. Opera dentro del territorio español y se rige por la legislación comunitaria, estatal y autonómica de aplicación, de acuerdo con la cual toda práctica de corrupción se considera delito, y como tal sería penalizada.

Dispone de un sistema de facturación y contratos en todos los casos, tanto para los servicios que presta como para aquellos que contrata. Es auditada anualmente por una entidad externa, lo que permite llevar a cabo un control financiero-contable detallado de su actividad.

Se considera que no es necesario establecer políticas específicas para la implantación de este principio, ya que la mayoría de los contratos obtenidos por esta entidad son en concurso público, y por tanto estamos sujetos a lo establecido tanto en la legislación vigente como a los pliegos que rigen dichos concursos públicos que tienen carácter contractual, y son de obligado cumplimiento.



Otros clientes, de gran importancia para nosotros, son grandes empresas privadas, muchas de las cuales disponen de una política de RSE fuertemente implantada en su organización, y que se rigen por pliegos y contratos de servicios dentro del marco de la legislación vigente, superando en ocasiones los umbrales legales establecidos, en aplicación de su política de responsabilidad social.

Respecto a nuestros proveedores por sus características no se considera tampoco que puedan ser un grupo de riesgo, por tratarse de personal técnico cualificado y que trabaja dentro del marco legislativo comunitario y estatal.

Los empleados de Basoinsa son informados cuando entran dentro de la organización sobre las normas de comportamiento que deben seguir y del código ético que deben cumplir.

Para el 2014 se plantea como objetivo avanzar en la implantación del sistema de facturación electrónica y continuar con las auditorías anuales de cuentas.