



INFORME DE PROGRESO 2013



SERVITEC MEDIOAMBIENTE



PERIODO CUBIERTO 22 -4- 2013 A 21-07-2014

DECLARACIÓN DE APOYO DEL DIRECTOR EJECUTIVO

A nuestros grupos de interés:

Por la presente nos complace confirmar que Servitec Medioambiente 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.

Mediante la adhesión a iniciativas internacionales como el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, Servitec medioambiente amplía el compromiso ambiental adquirido con la implantación del Sistema de gestión (Sistema Integrado ISO 9001, ISO 14001 y OHSAS 18001), proyectando su responsabilidad corporativa a través del compromiso con los principios de la misma.

En esta Comunicación de Progreso anual 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 vía nuestros principales canales de comunicación.

Atentamente,



José Carlos Esteban Berrocal

Director Ejecutivo

8 de Julio de 2014



Servitec
medioambiente





INFORMACIÓN GENERAL

Perfil de la compañía

DENOMINACIÓN SOCIAL

Servitec Medioambiente S.L.

DIRECCIÓN

C/ Gutemberg 32 C, 2º - Polígono de A Grela - 15008 A Coruña

DIRECCIÓN WEB

www.servitecma.com

ALTO CARGO

Director ejecutivo

FECHA DE ADHESIÓN

22-04-2014

NÚMERO DE EMPLEADOS

102

SECTOR

Ingeniería medioambiental y civil

ACTIVIDAD, PRINCIPALES MARCAS, PRODUCTOS Y/O SERVICIOS

Servicios, obras y proyectos en el ámbito forestal, medioambiental y civil

AYUDAS FINANCIERAS SIGNIFICATIVAS RECIBIDAS DE GOBIERNO

Ninguna

DESGLOSE DE GRUPOS DE INTERÉS

Empleados, clientes, colaboradores y otros agentes al alcance de nuestra actividad

CRITERIOS QUE SE HAN SEGUIDO PARA SELECCIONAR LOS GRUPOS DE INTERÉS

Grado de contacto con la actividad de la empresa. Impacto directo.

PAÍSES EN LOS QUE ESTÁ PRESENTE (DONDE LA ENTIDAD TIENE LA MAYOR PARTE DE SU ACTIVIDAD) Y MERCADOS SERVIDOS

España

ALCANCE DEL INFORME DE PROGRESO Y SUS POSIBLES LIMITACIONES, SI EXISTEN



WE SUPPORT

El alcance y limitaciones del informe vienen definidos por el ámbito de desarrollo de la empresa, el tipo de actividad y los grupos de interés con los que se relaciona.

¿CÓMO HA ESTABLECIDO LA MATERIALIDAD O DEFINIDO LOS ASUNTOS MÁS SIGNIFICATIVOS A INCLUIR EN EL INFORME DE PROGRESO?

Mediante el análisis del área de actividad de la empresa, su alcance y su influencia sobre los grupos de interés a los que afecta.

COMO SE ESTÁ DIFUNDIENDO EL INFORME DE PROGRESO

A través de la web de “United Nations Global Compact”, de la web de la compañía (www.servitecma.com) y entre los miembros de la empresa a través de canales internos.

PREMIOS Y DISTINCIONES RECIBIDOS DURANTE EL PERIODO INFORMATIVO

Ninguna

PERIODO CUBIERTO POR LA INFORMACIÓN CONTENIDA EN LA MEMORIA

2013

CICLO DE PRESENTACIÓN DEL INFORME DE PROGRESO

Anual

Estrategia y gobierno

INDIQUE CÓMO LA ENTIDAD INCORPORA LAS SUGERENCIAS DE LOS GRUPOS DE INTERÉS EN SU ESTRATEGIA Y EN SUS PROCESOS DE DECISIÓN

A través de Procedimientos incluidos en el **Sistema de Gestión Integrado** establecido por la compañía: procedimiento **P-07 COMUNICACIÓN**, con sus correspondientes registros **R-07-01 COMUNICACIÓN INTERNA** y **R-07-02 COMUNICACIONES EXTERNAS**.

Otro canal accesible a cualquier agente al alcance de la actividad de la empresa es el **formulario de contacto** disponible en la web de la empresa. En este se aceptan tanto preguntas como sugerencias que tengan relación con la actividad de la compañía.

INDIQUE LA ESTRUCTURA DE SU JUNTA DIRECTIVA Y QUIEN O QUIENES SE ENCARGAN DE SUPERVISAR LA TOMA DE DECISIONES Y LA GESTIÓN DE LA IMPLANTACIÓN DE LOS 10 PRINCIPIOS EN LA EMPRESA. INDIQUE TAMBIÉN SI EL PRESIDENTE DEL MÁXIMO ÓRGANO DE GOBIERNO OCUPA TAMBIÉN UN CARGO EJECUTIVO

La toma decisiones y la gestión de la implantación de los 10 principios en la empresa es **llevada a cabo por el Comité Directivo de la misma**. Se celebran juntas ordinarias con una frecuencia mínima anual, celebrando habitualmente otras series de juntas de carácter extraordinario, haciéndolas coincidir con la “Revisión por la Dirección” (ordinaria o extraordinaria) del Sistema de Gestión Integral adoptado por la empresa.



La gerencia está compuesta por tres Delegados de Zona que **desempeñan labores como Directores Ejecutivos** en cada una de sus Delegaciones.

INDIQUE SI LA JUNTA DIRECTIVA MIDE EL PROGRESO EN LA IMPLANTACIÓN DE LOS 10 PRINCIPIOS MEDIANTE INDICADORES:

(No) Actualmente no existe registro de indicadores

Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.)

(No) Actualmente no se desarrollan acciones de ese tipo.

INFORME

Principios de derechos humanos

PRINCIPIO 1: LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR Y RESPETAR LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS FUNDAMENTALES RECONOCIDOS UNIVERSALMENTE, DENTRO DE SU ÁMBITO DE INFLUENCIA.

VALORACIÓN, POLÍTICA Y OBJETIVOS

VALORACIÓN DE RIESGOS

No se ha realizado un diagnóstico en el cuál se evalúen los riesgos sobre este principio.

Esto es debido a que en el desarrollo de la actividad de la empresa y en su relación habitual con los grupos de interés NO SE DETECTAN RIESGOS DE ESTA ÍNDOLE.

POLÍTICA

Se han desarrollado una serie de políticas en las que se recogen principios que manifiestan el apoyo explícito al respeto por los derechos humanos y la prevención de posibles abusos. Estas políticas son, fundamentalmente, la *POLÍTICA DEL SISTEMA* de gestión integrado asumida por la empresa, y la *POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA*, aprobada en consejo y firmada por todos los administradores solidarios. Ambas son accesibles desde la página web de la empresa.

OBJETIVOS

No procede. No se plantean objetivos en este campo.

IMPLEMENTACIÓN

Aun cuando en el ámbito en que la empresa desarrolla su actividad no se detectan riesgos contra el cumplimiento de los derechos humanos, existen una serie de procedimientos establecidos que velan o ponen en marcha el cumplimiento de este primer principio:

Procedimiento *P 08- IDENTIFICACIÓN DE REQUISITOS LEGALES Y EVALUACIÓN DE SU CUMPLIMIENTO* del sistema de gestión integrado (SGI) de Servitec Medioambiente. A través de este procedimiento se mantienen accesibles y actualizados los requisitos de la legislación que son de aplicación, además de establecer un control para su cumplimiento. El cumplimiento de estos requisitos legales deberá implicar el cumplimiento de los principios que garantizan los derechos humanos.

P 06 - GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS también incluido en el SGI de la empresa. En este procedimiento se describe el método de actuación de *SERVITEC MEDIOAMBIENTE, S.L.* con respecto a la formación y sensibilización que se les da a los trabajadores y mandos de la



empresa, incluyendo aspectos relacionados con ética en el trabajo y el cumplimiento con los derechos humanos.

Otros procedimientos incluidos en el **Sistema de Gestión Integrado** establecido por la compañía, como el **P-07 COMUNICACIÓN**, con sus correspondientes registros **R-07-01 COMUNICACIÓN INTERNA** y **R-07-02 COMUNICACIONES EXTERNAS**, o el **PC-03 SATISFACCIÓN CLIENTE**, permiten el traslado de insatisfacciones o sugerencias sobre la actividad de la empresa.

Se establece una referencia pública al apoyo de la Declaración Universal de derechos Humanos en la página web de la compañía, al igual que en las redes sociales en las que tenemos presencia.

MEDICIÓN DE RESULTADOS

Servitec Medioambiente NO TIENE ESTABLECIDO UN MECANISMO DE MEDICIÓN específico que evalúe el grado de compromiso con los derechos humanos, propios y de sus grupos de interés.

Sin embargo, se puede decir que el desarrollo de su actividad se desenvuelve principalmente en Estados (España fundamentalmente) en los que el grado de corrupción en relación a la vulneración de los derechos humanos es baja, recogándose en su Constitución una serie de garantías y derechos fundamentales de obligado cumplimiento que se ponen en práctica a través de leyes y normativas diversas.

En relación a esto, podemos asegurar que Servitec Medioambiente cumple escrupulosamente con la legislación laboral y el Comité de Dirección vela por el Cumplimiento de los principios del Pacto Mundial.

La aplicación de los requisitos legales se evalúa a través del citado **P 08- IDENTIFICACIÓN DE REQUISITOS LEGALES Y EVALUACIÓN DE SU CUMPLIMIENTO**. Las políticas de la empresa en este ámbito están a libre disposición para empleados y demás agentes con los que se relaciona.

Además, la empresa cuenta con mecanismos que permiten la formación y sensibilización con este tipo de conductas.

PRINCIPIO 2: LAS ENTIDADES DEBEN ASEGURARSE DE QUE SUS EMPRESAS NO SON CÓMPLICES DE LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS.

VALORACIÓN, POLÍTICA Y OBJETIVOS

VALORACIÓN DE RIESGOS

El cumplimiento de una serie de requisitos legales por parte de nuestros colaboradores, ya sean proveedores o subcontratas, permite garantizar un mínimo riesgo en esta cuestión.



WE SUPPORT

Actualmente Servitec Medioambiente dispone de mecanismos de control y evaluación de sus proveedores, desarrollados en el procedimiento *P 09 - GESTIÓN DE COMPRAS Y PROVEEDORES*. Esta valoración se apoya además en el procedimiento *P 02- NO CONFORMIDADES*, a través del cual se recogen todas las incidencias relevantes ocurridas durante el desarrollo de la actividad de la empresa, incluidas las relacionadas con la vulneración de los derechos humanos.

Por lo anterior se puede decir que nuestros colaboradores son empresas evaluadas, con las que se establece una estrecha relación que permite un mayor control sobre la prestación del servicio que ofrecen.

POLÍTICA

Como se cita en el anterior apartado, la empresa dispone de un procedimiento para la gestión de compras y proveedores (P 09), que establece la forma de proceder tanto en la realización de compras como en el control de los proveedores y subcontratistas, estableciendo los mecanismos para su evaluación.

Además, los nuevos colaboradores subcontratados por Servitec Medioambiente reciben una hoja con los “Requisitos de las subcontratas”, adjuntándose también la Política del Sistema implementada por la empresa, debiendo expresar su conformidad hacia ella por medio de su firma antes del inicio de la prestación de servicio.

OBJETIVOS

Mejorar la forma en que se transmite a nuestro entorno, especialmente proveedores y colaboradores, la importancia del cumplimiento de estos principios, al igual que de la obligación de informarnos en caso de su incumplimiento.

IMPLEMENTACIÓN

Se pone en marcha a través de los citados procedimientos de *P 09 - GESTIÓN DE COMPRAS Y PROVEEDORES* y *P 02- NO CONFORMIDADES*.

MEDICIÓN DE RESULTADOS

Se lleva a cabo a través del citado procedimiento P 09, mediante el cual se controla y evalúa el listado de proveedores. Esta evaluación se apoya en el procedimiento *P 02- NO CONFORMIDADES*, en el cuál se recogen las No Conformidades asociadas a cada proveedor.

Principios laborales

PRINCIPIO 3: LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y EL RECONOCIMIENTO EFECTIVO DEL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.



VALORACIÓN DE RIESGOS

Servitec Medioambiente cumple estrictamente con la legislación en el ámbito laboral, razón por la que el riesgo de incumplimiento sobre este principio es muy bajo o nulo.

POLÍTICA

No existe una política específica a este respecto, salvo los puntos relacionados con los derechos laborales de los empleados que se incluyen tanto en la *POLÍTICA DEL SISTEMA* como en la *POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD CORPORATIVA* de la empresa.

La **política de responsabilidad de la empresa** parte de una gestión interna responsable, basada en el respeto y centrada en el bienestar de los trabajadores, nuestro grupo social de interés más directo.

La empresa cumple con la legislación vigente en el ámbito laboral español.

OBJETIVOS

Mejorar o implementar una política de información a los empleados sobre derechos y deberes en el ámbito laboral.

Establecer acciones formativas al respecto.

IMPLEMENTACIÓN

La comunicación interna entre los diversos niveles y funciones de la empresa se establece conforme al procedimiento *P 07 COMUNICACIÓN* del SGI.

Existe una comunicación fluida entre los diversos niveles de mando de la empresa.

Mediante el protocolo *P 06 - GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS* se establece el modo en que se imparte la formación y la sensibilización sobre los diferentes temas de interés.

MEDICIÓN DE RESULTADOS

Los mecanismos de medición se basan en el anterior protocolo de comunicación (P 07), y en los registros de No Conformidades (*R-02-01*) aportados por el personal de la empresa.

En cualquier caso, las vías de comunicación están abiertas para la transmisión de posturas, preocupaciones, sugerencias o críticas de los empleados.



WE SUPPORT

PRINCIPIO 4: LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR LA ELIMINACIÓN DE TODA FORMA DE TRABAJO FORZOSO O REALIZADO BAJO COACCIÓN.

VALORACIÓN, POLÍTICA Y OBJETIVOS

VALORACIÓN DE RIESGOS

En el ámbito de trabajo de Servitec Medioambiente no existe riesgo en cuanto a formas de trabajo forzoso o bajo coacción.

La empresa desarrolla su actividad en regiones con gobiernos democráticos en los que existe un claro marco normativo para los derechos humanos.

POLÍTICA

Todos los empleados firman un contrato de trabajo, que establece el horario y salario de conformidad con el Convenio Colectivo y la legislación laboral. Dicho contrato se registra en el servicio de empleo estatal.

OBJETIVOS

No procede.

IMPLEMENTACIÓN

En el contrato de trabajo viene recogido el salario, el horario y la categoría profesional.

Existe un procedimiento de alta y seguimiento de empleados que impide la contratación de cualquier persona sin cumplir con la legislación vigente.

MEDICIÓN DE RESULTADOS

La empresa realiza controles de actividad a partir de partes de jornales, a cubrir por los responsables de equipo (capataces o jefes de equipo).

Por otro lado, el departamento de Recursos Humanos (RRHH) vela por el cumplimiento de las políticas establecidas y de los requisitos legales, supervisando los días de vacaciones, días trabajados, horarios, etc.

PRINCIPIO 5: LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL

VALORACIÓN, POLÍTICA Y OBJETIVOS

VALORACIÓN DE RIESGOS

No existe riesgo. La legislación estatal marca una edad mínima 16 años.

Los trabajadores contratados por la empresa son mayores de edad



POLÍTICA

No existe política específica. Servitec Medioambiente cumple con la normativa vigente en el Estado Español, en el cuál la explotación infantil está penada.

OBJETIVOS

No procede

IMPLEMENTACIÓN

Cumplimiento de requisitos legales a través del procedimiento del SGI *P 08-IDENTIFICACIÓN DE REQUISITOS LEGALES Y EVALUACIÓN DE SU CUMPLIMIENTO* y aplicación de códigos de conducta incluidos en las políticas de la empresa (POLÍTICA DEL SISTEMA y POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD CORPORATIVA)

MEDICIÓN DE RESULTADOS

No procede

PRINCIPIO 6: LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR LA ABOLICIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO Y OCUPACIÓN.

VALORACIÓN, POLÍTICA Y OBJETIVOS

VALORACIÓN DE RIESGOS

Se ha implantado un Plan de Igualdad en la empresa. Este incluye un diagnóstico de la situación actual. De este se extrae que:

- En la organización predomina la contratación para los puestos de producción de hombres, debido a las cualidades y aptitudes que éstos presentan a la hora de las entrevistas, también debido a la experiencia aportada.
- Fomento de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral dentro de la organización.
- **No se han percibido diferencias por sexo** en las condiciones de trabajo, promoción, retribuciones y salud laboral.

No se tiene constancia de riesgo de exclusión en otros grupos de riesgo social.

POLÍTICA

Se basa en el citado Plan de Igualdad, y en las políticas de *Responsabilidad Social Corporativa* y *Política del Sistema* asumidas por la empresa.

La política de responsabilidad de la empresa incluye la promoción del buen ambiente laboral y la conciliación con la vida personal.

IMPLEMENTACIÓN



WE SUPPORT

Se pone en práctica a través del citado PLAN DE IGUALDAD, también mediante acciones formativas (P 06 –GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS) y mediante la supervisión del departamento de recursos humanos.

MEDICIÓN DE RESULTADOS

El propio PLAN DE IGUALDAD presenta un sistema de evaluación. El seguimiento realizado se lleva a cabo en base al procedimiento PC-04 GESTIÓN DE PROCESOS.

Actualmente la distribución por sexos en la empresa se reparte como sigue:

Departamento	Hombres	Mujeres
Administración y Dirección	6	6
Producción	87	3
Total	93	9

Principios medioambientales

PRINCIPIO 7: LAS EMPRESAS DEBERÁN MANTENER UN ENFOQUE PREVENTIVO QUE FAVOREZCA EL MEDIO AMBIENTE.

VALORACIÓN, POLÍTICA Y OBJETIVOS

VALORACIÓN DE RIESGOS

No existen riesgos en este sentido

La empresa tiene implantado, un Sistema de Gestión Ambiental basado en la norma ISO 14.001, mediante el cual establece una serie de procedimientos y protocolos que permiten el desarrollo de su actividad conforme a una serie de requisitos recogidos en dicha norma. La prevención de cualquier tipo de afección al medio ambiente se encuentra dentro de estos requisitos.

POLÍTICA

Como se indicaba en el apartado anterior, la empresa tiene implantado un Sistema de Gestión Ambiental (ISO 14.001). A través de él se establece una política y un compromiso con el medio ambiente.

En la Política del Sistema y en la Política de Responsabilidad Social Corporativa se incluyen también diversos puntos que hacen referencia al enfoque medioambiental de la actividad de la empresa.

OBJETIVOS

Continuar con las políticas medioambientales establecidas por el SGA implantado y renovar los certificados ISO 14.001 establecidos.

IMPLEMENTACIÓN

La prevención de impactos negativos sobre el medio ambiente se lleva a cabo a partir de diversos procedimientos del sistema de gestión integrado de la empresa:

El enfoque preventivo se mantiene a través de la renovación de SGA (ISO 14.001), y de la aplicación de los procedimientos en él recogidos.

También es de destacar el procedimiento P 06 –GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS, mediante el cual se imparten acciones formativas sobre buenas prácticas medioambientales o sobre el sistema de gestión ambiental de la empresa.

MEDICIÓN DE RESULTADOS

Se han dedicado 6 horas por trabajador formado en aplicación de acciones formativas de índole medioambiental. Los cursos y temas impartidos han sido los siguientes:

- FORMACIÓN SOBRE EL SISTEMA DE -GESTIÓN EN BASE A LAS NORMAS ISO 9001 E ISO 14001 Y AL ESTANDAR OHSAS.
- FORMACIÓN EN GESTION DE RESIDUOS PARA CUADRILLAS
- BUENAS PRACTICAS DE SERVICIOS FORESTALES.
- GESTIÓN DE RUIDO, VIBRACIONES, VERTIDOS Y EMISIONES.
- BUENAS PRÁCTICAS PARA AHORRAR ENERGÍA EN EL TRABAJO.

Se realiza un seguimiento a través del procedimiento PMA-02 GESTIÓN DE CONSUMO DE RECURSOS, recogiendo en el registro **RMA-02-01 TABLA DE CONSUMO DE RECURSOS**.

Se recogen datos de consumos de recursos (materias primas, agua y energías asociadas a su actividad) para su posterior análisis y evaluación.

PRINCIPIO 8: LAS EMPRESAS DEBEN FOMENTAR LAS INICIATIVAS QUE PROMUEVAN UNA MAYOR RESPONSABILIDAD AMBIENTAL.

VALORACIÓN, POLÍTICA Y OBJETIVOS

VALORACIÓN DE RIESGOS

En el desarrollo de su actividad, Servitec Medioambiente presenta una serie de riesgos de impacto ambiental sobre el entorno en que se establece. Estos son principalmente la producción de residuos de diferente índole (restos maquinaria, papel oficina,...), el consumo de recursos (materias primas, agua y energías asociadas a su actividad), y determinadas actuaciones inherentes a su sector (cortas de biomasa, claras,...)

Servitec Medioambiente tiene implantado, dentro de su Sistema de Gestión Integrado, un Sistema de Gestión Ambiental basado en la norma ISO 14.001, mediante el cual establece una serie de procedimientos y protocolos que permiten el desarrollo de su actividad conforme a una serie de requisitos recogidos en dicha norma.



WE SUPPORT

POLÍTICA

Como se cita en apartados anteriores, Servitec Medioambiente pone de manifiesto su compromiso ambiental tomando como iniciativa la implantación de un Sistema de Gestión Ambiental (SGA) basado en la norma ISO 14.001, a través del cual desarrolla su actividad conforme a una serie de requisitos recogidos en dicha norma.

Como parte fundamental en la implantación de este SGA es necesario llevar a cabo acciones formativas y de sensibilización ambiental entre los empleados.

Con sus colaboradores, al inicio de la prestación de servicio Servitec Medioambiente exige un documento acreditativo de su compromiso con la política medioambiental de la empresa (documento "REQUISITOS DE LAS SUBCONTRATAS"). A través de este, las empresas que trabajan con servitec medioambiente se comprometen a adquirir un enfoque ambiental en su actividad, en base a los principios firmados de nuestra política.

Por otro lado, la política aplicada por el departamento de compras está enfocada a la reducción de residuos de embalajes, restos de materiales (volumen de compra ajustado a las necesidades) y empleo de materiales medioambientalmente sostenibles.

OBJETIVOS

Para este año, mejorar el método de medición periódico del indicador de consumo de energía eléctrica, de forma que permita tomar acciones en caso de desviaciones significativas no justificadas.

Mejorar la formación medioambiental impartida a nuestros empleados.

Ampliar los canales de transmisión de políticas e iniciativas medioambientales con nuestros clientes.

IMPLEMENTACIÓN

Las iniciativas se fomentan a través del SGA implantado por la empresa, y a través de acciones formativas a los empleados.

La prevención de impactos negativos sobre el medio ambiente se lleva a cabo a partir de diversos procedimientos del sistema de gestión integrado de la empresa:



COD.	DENOMINACIÓN	OBSERV.
PMA-01	IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE ASPECTOS AMBIENTALES	Como paso previo fundamental es necesario conocer los impactos que produce la actividad de la empresa, para lo cuál se realiza la identificación y posterior evaluación, conociendo así el grado de afección del impacto.
PMA-02	GESTIÓN DE CONSUMO DE RECURSOS	Se define el método establecido para el correcto control del consumo recursos durante la actividad de la empresa, proporcionando información sobre las oportunidades de mejora medioambiental y económica en la gestión de recursos. Proporciona así mismo información sobre la mejora continua de la protección ambiental en la empresa. El procedimiento aplica a los consumos de materias primas, agua y energía asociados a las actividades y servicios de la empresa y que el Responsable del Sistema considere relevantes cuantificar.
PMA-03	GESTIÓN DE SUSTANCIAS PELIGROSAS	Este procedimiento establece el modo adecuado de manipulación de las sustancias peligrosas empleadas en las actividades de la empresa en lo referente a su identificación, manipulación y almacenamiento de modo que se eviten o se minimicen los riesgos para los trabajadores y para el medio ambiente.
PMA-04	GESTIÓN DE RESIDUOS	Se define la metodología establecida para minimizar, recoger, almacenar, tratar y eliminar los residuos que se producen en las instalaciones de SERVITEC MEDIOAMBIENTE.

MEDICIÓN DE RESULTADOS

Los resultados de consumos se plasman en una serie de registros incluidos en el Sistema de Gestión Ambiental de la empresa, y que luego son analizados para tomar medidas correctivas siempre que sea necesario. Se enumeran aquí algunos de estos registros:

- RMA-01-02 PRIORIZACIÓN DE ASPECTOS AMBIENTALES SIGNIFICATIVOS
- **RMA-02-01 TABLA DE CONSUMO DE RECURSOS**
- RMA-04-01 INVENTARIO DE RESIDUOS
- RMA-04-02 REGISTRO DE LA GESTIÓN DE LOS RESIDUOS
- RMA-04-03 ETIQUETA IDENTIFICATIVA DE RESIDUO

En cuanto a los resultados de los principales consumos, para el año 2013 se han obtenido los siguientes resultados:

Ud	Concepto	2013	2012
kw /h	Electricidad	24.363,00	21.928,00
kg	Papel	652,21	926,24
l/100 km	Consumo relativo vehículos	32,07	31,08
m3	Agua	257	180

Se aprecia una reducción de consumos con respecto al 2012, posiblemente motivada a las políticas de ahorro seguidas.



WE SUPPORT

PRINCIPIO 9: LAS EMPRESAS DEBEN FAVORECER EL DESARROLLO Y LA DIFUSIÓN DE LAS TECNOLOGÍAS RESPETUOSAS CON EL MEDIO AMBIENTE.

VALORACIÓN, POLÍTICA Y OBJETIVOS

VALORACIÓN DE RIESGOS

No se tiene constancia de riesgos directos en este aspecto, salvo los debidos a excesos de consumos o emisiones en maquinarias o vehículos de la empresa.

POLÍTICA

No se cuenta con una política específica en este aspecto, salvo las recogidas en el SGI para la evaluación del estado de las infraestructuras de la empresa.

OBJETIVOS

No procede

IMPLEMENTACIÓN

Durante el último año se ha realizado la compra tanto de vehículos como de maquinaria nueva, suponiendo una mejora técnica que redundará en la reducción de consumos.

La empresa realiza una gestión selectiva de residuos, segregando los distintos tipos tanto en oficina como en las naves de maquinaria. Los residuos peligrosos son gestionados conforme al procedimiento PMA 03 - GESTIÓN DE SUSTANCIAS PELIGROSAS.

Se aplican buenas prácticas en oficina, a fin de reutilizar papel y reducir consumos de electricidad.

MEDICIÓN DE RESULTADOS

No se ha realizado ninguna inversión en desarrollo y divulgación de nuevas tecnologías.

El seguimiento se realiza a través del SGA basado en la norma ISO 14.001 y de los diferentes procedimientos que la componen.

Principios de anticorrupción

PRINCIPIO 10: LAS EMPRESAS DEBEN TRABAJAR EN CONTRA DE LA CORRUPCIÓN EN TODAS SUS FORMAS, INCLUIDAS LA EXTORSIÓN Y EL SOBORNO.

VALORACIÓN, POLÍTICA Y OBJETIVOS

VALORACIÓN DE RIESGOS

No se ha realizado un diagnóstico específico sobre este aspecto.



Entre los principios inspiradores de la política de la empresa se encuentran la transparencia en las relaciones profesionales.

La empresa cumple en todo momento con la legislación española.

POLÍTICA

No existe una política específica. Son de aplicación las políticas de RSC y la Política del Sistema implantadas por la empresa.

OBJETIVOS

No aplica.

IMPLEMENTACIÓN

No existe riesgo en este sentido. No se plantean acciones concretas.

MEDICIÓN DE RESULTADOS

Se realiza una difusión de los principios recogidos en las políticas de la empresa a través de la web corporativa y por canales internos a los empleados de la empresa.