



Falck

Informe anual de Responsabilidad Social
2012



Índice

3. Carta de dirección

4. Perfil de la organización

10. Características del informe

12. Los valores y la responsabilidad social corporativa en Falck

14. La actividad de Falck SCI

21. La gestión del talento

29. La protección del medio ambiente

33. El apoyo a la sociedad

37. Índice de contenidos e indicadores GRI



Presentación

Me complace presentar el INFORME ANUAL correspondiente al ejercicio 2012, que incluye el desempeño económico, medioambiental y social de Falck SCI a lo largo del año y evidencia nuestro compromiso con los Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas. Este año hemos estructurado por primera vez este informe como memoria de acuerdo a las directrices del GRI (Global Reporting Initiative)

A través de nuestros informes anuales publicamos y compartimos la evolución y resultados en nuestro desempeño económico, social y medioambiental, basados en una sólida gestión de la Responsabilidad Corporativa y consolidación de una cultura de responsabilidad en todos nuestros ámbitos de actuación.

El pasado ejercicio ha estado marcado por un entorno macroeconómico especialmente desfavorable, no obstante Falck SCI ha continuado impulsando su capacidad para innovar, dando respuesta a las necesidades no sólo de nuestros clientes, sino también de la Sociedad, de nuestro equipo de profesionales.

Como empresa intrínsecamente relacionado con actividades íntimamente relacionadas con la prevención y sostenibilidad, el eje medioambiental es una de las principales guías dentro de nuestra actividad, este año cabe destacar que hemos realizado nuestra primera evaluación completa de Huella de Carbono según estándares internacionalmente reconocidos.

Quiero transmitir mi más sincero agradecimiento a todos los integrantes de Falck SCI, por su compromiso, su esfuerzo constante y su dedicación. Deseo que en 2013 continuemos con nuestros esfuerzos para generar valor, convirtiendo a Falck SCI en una experiencia única de la que sentirnos orgullosos.

1

Perfil de la organización

Qué hacemos

Falck es un grupo multinacional, cuyos servicios se engloban dentro de las siguientes categorías:

- Emergencias
 - Fire services
 - Ambulance
- Asistencia
- Salud
- Formación

Falck presta servicios a gran diversidad de sectores, entre los que cabe destacar:

- Eléctrico
 - Nuclear
 - Fósiles
 - Renewable
- Petroquímico
- Organismos Públicos
- Sanidad
- Otras Industrias

Datos clave

Ventas	€ 1542 M (Total Falck) € 22 M (Falck SCI)
Nº de empleados	32.000 (Total Falck) 417 (Falck SCI)
Oficinas Centrales	Valencia (España) Copenhague (Dinamarca)

Razón Social:

Falck SCI

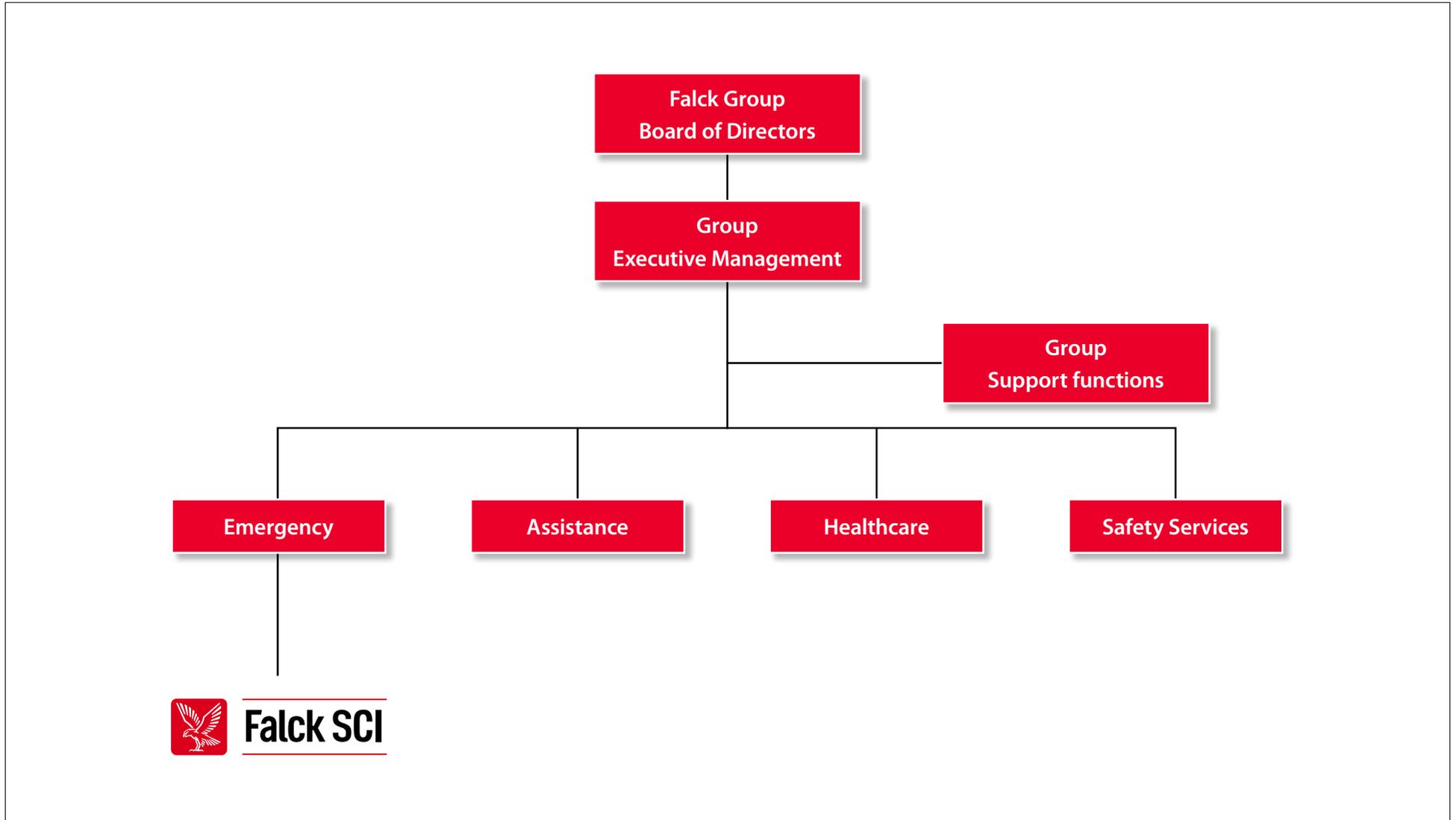
Av. Cortes Valencianas 58
Sorolla Center, Local 10
46015, Valencia (España)
Tel: +34 963 540 300
Fax: +34 963 540 320
www.falck-sci.com
Info@falck-sci.com

Contactos para aspectos RSC:

Responsable Gestión RRHH: Amparo Company
a.company@grupodominguis.com

Director de Sistemas de Gestión: Julián Mendoza
j.mendoza@grupodominguis.com

Organización



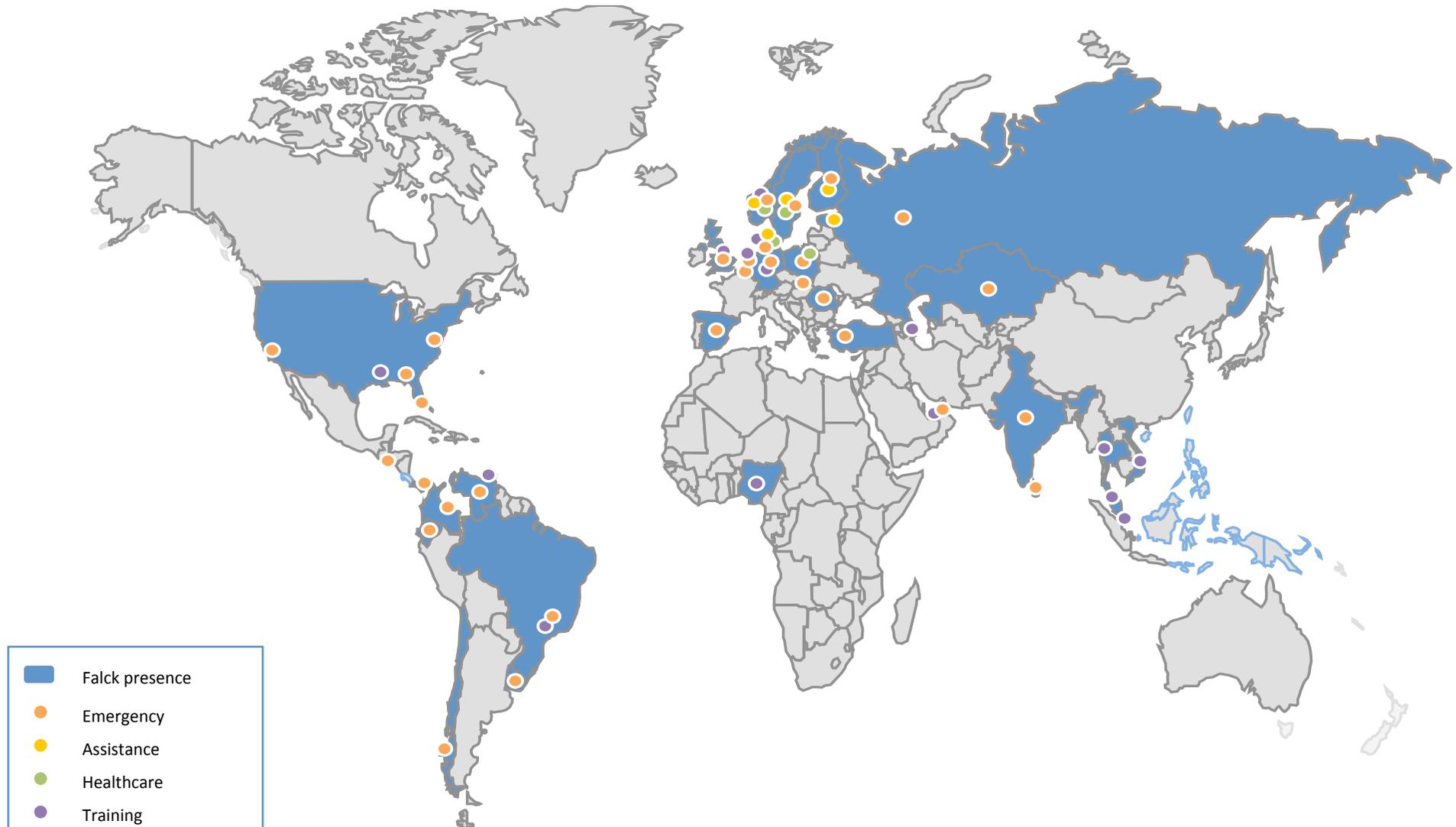
Servicios

EMERGENCIAS		ASISTENCIA	SALUD	FORMACIÓN
 Fire Services¹	 Ambulance²			
<ul style="list-style-type: none"> • Bomberos Públicos <ul style="list-style-type: none"> - Outsourcing completo o parcial - Centros control • Bomberos Industriales <ul style="list-style-type: none"> - Outsourcing completo o parcial - Aeropuertos, Petroquímico, Acero, Nuclear, Otras Industrials • Consultoría y Formación 	<ul style="list-style-type: none"> • Ambulancias <ul style="list-style-type: none"> - Unidad primera respuesta - "911/112" - Servicio Helicóptero medicalizado - Centros de control • Medical Clinics • Elderly care 	<ul style="list-style-type: none"> • Auto <ul style="list-style-type: none"> - Asistencia en carretera - Servicio reparación en ruta • Casa <ul style="list-style-type: none"> - Alarmas - Seguros - Formación primeros auxilios e incendios • Personal <ul style="list-style-type: none"> - Transporte - Asistencia en Viaje 	<ul style="list-style-type: none"> • Programas asistencia empleados <ul style="list-style-type: none"> - Controles de salud - Cuidado salud física - Ayuda y asesoramiento psicológico - Gestión absentismo • Personal <ul style="list-style-type: none"> - Profesionales de la salud temporales 	<ul style="list-style-type: none"> • Supervivencia en la mar <ul style="list-style-type: none"> - Centros de formación en seguridad y supervivencia en la mar • Lucha Contra Incendios <ul style="list-style-type: none"> - Centro de formación contra incendios y respuesta en emergencias • Otros <ul style="list-style-type: none"> - Gestión de crisis

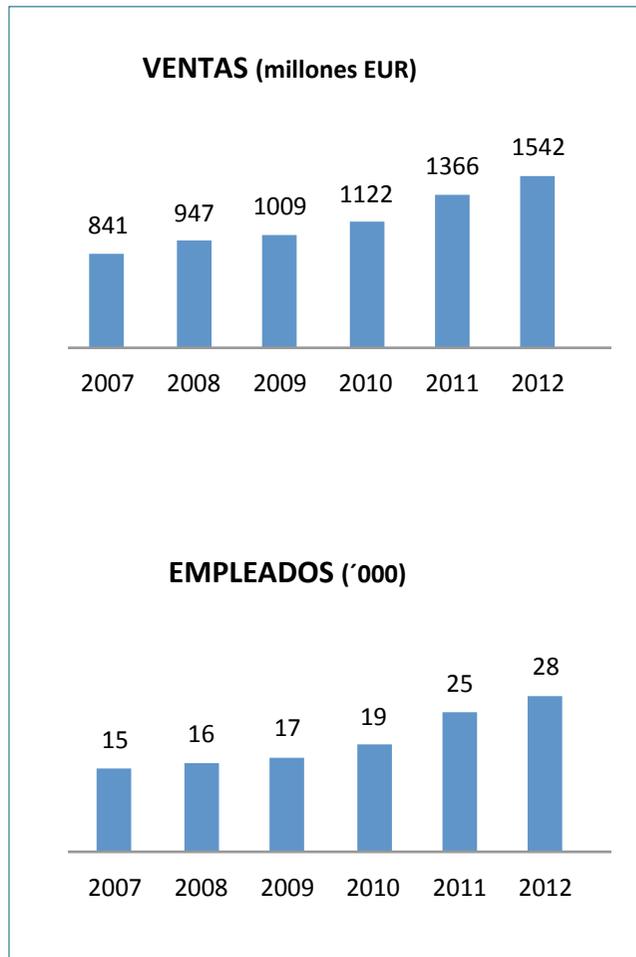
¹Servicios prestados por Falck SCI en España.

²Presencia en España a través de otras empresas (Falck VL).

Presencia global



Algunos datos

Grupo Falck**Falck-SCI**

Homologaciones y Registros

Inscrita con el número 97/020716 en el Registro Oficial de Empresas Externas del Consejo de Seguridad Nuclear, para las actividades de Brigadas Contra Incendios, Mantenimiento de Sistemas Contra Incendios, y Formación y Entrenamiento, en el ámbito de las Centrales Nucleares e Instalaciones Radiactivas (RD 413/1997, de 21 de marzo).

Instaladora y Mantenedora de Instalaciones de Protección Contra Incendios, según Real Decreto 1942/1993 de 5 de noviembre.

Recargadora - Mantenedora de Extintores, según Real Decreto 1942/1993 de 5 de noviembre.

Recargadora - Mantenedora de Botellas de Aire para Equipos Autónomos de Respiración.

Homologación del Centro de Formación de Telde (Gran Canaria) por la Dirección General de Marina Mercante – Ministerio de Fomento (BOE num. 249 de 17 de octubre de 2003, y BOE num. 288 de 2 de diciembre de 2003), según ORDEN FOM/2296/2002 (BOE núm. 226. Viernes 20 de septiembre de 2002) para los siguientes Certificados de Especialidad:

- FORMACIÓN BÁSICA.
- AVANZADO EN LUCHA CONTRA INCENDIOS.
- EMBARCACIONES DE SUPERVIVENCIA Y BOTES DE RESCATE NO RÁPIDOS.
- BOTES DE RESCATE RÁPIDOS.

Homologación CLC - TEEX (COOPERATIVE LEARNING CENTER OF THE TEXAS ENGINEERING EXTENSION SERVICE) para la impartición de los siguientes Programas Formativos:

- EQUIPOS DE PRIMERA Y SEGUNDA INTERVENCIÓN.
- BOMBEROS.
- NFPA 1041 – FIRE INSTRUCTOR I. PROBOARD.
- PRÁCTICAS DE RESCATE II. ESPACIOS CONFINADOS.

Instructores – Colaboradores de la Texas A&M University en la impartición de Cursos de Operaciones Contra Incendios de la citada Universidad.

Convenio de Colaboración con la Entidad Pública de Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (AENA), para la formación práctica, en las instalaciones de Telde (Gran Canaria), Trillo (Guadalajara) y Almaraz (Cáceres), del personal perteneciente a los Servicios de Salvamento y Extinción de Incendios de los Aeropuertos de AENA.

Certificado de Calidad según Norma ISO 9001:2008 para las Actividades de Formación, Instrucción Práctica y Evaluación, en Formación Especializada en materia de Seguridad, Salvamento, Rescate y Lucha Contra Incendios en los ámbitos marítimo, terrestre y aéreo, expedido por BUREAU VERITAS CERTIFICACIÓN, del Centro de Formación de Telde.

Homologación según Orden FOM 1415/2003, para las Actividades de Formación, Instrucción y Evaluación de la Competencia en el Campo de las Profesiones Marítimas, expedido por BUREAU VERITAS CERTIFICACIÓN, del Centro de Formación de Telde (Gran Canaria).

Entidad Colaboradora del Instituto Canario de Seguridad Laboral en materia de Formación en Seguridad, Prevención y Protección Contra Incendios.

Registrada como Proveedora en el Sistema RePro con el nº: 301.715 para los Servicios de Consultoría de Seguridad Industrial, Formación en Protección Contra Incendios y Mantenimiento de Equipos y Sistemas Prevención Contra Incendios, y Otros Servicios de la Especialidad.

Asociaciones

- NFPA. National FIRE Protection Association
- CEPREVEN. Centro Nacional de Prevención de Vidas y Bienes.
- ASELF. Asociación Española de Lucha Contra el Fuego.
- APTB. Asociación Profesional de Técnicos de Bomberos.
- SNE. Sociedad Nuclear Española
- TECNIFUEGO-AESPI. Asociación Española de Sociedades de Protección C.I.

2

Características del informe

En aplicación del Plan estratégico de Responsabilidad Corporativa (RSC), Falck presenta el INFORME ANUAL de RSC con el objetivo de informar, de manera exhaustiva, a todos los grupos de interés acerca de nuestro desempeño económico, medioambiental y social **durante 2012.**

La elaboración de una memoria de sostenibilidad comprende la medición, divulgación y rendición de cuentas frente a grupos de interés internos y externos en relación con el desempeño de la organización con respecto al objetivo del desarrollo sostenible.

Una memoria de sostenibilidad debe proporcionar una imagen equilibrada y razonable del desempeño en materia de sostenibilidad por parte de la organización informante, e incluir tanto contribuciones positivas como negativas.

Desde el año 2010, esta información ha sido reportada a los distintos grupos de interés a través del Informe de Progreso estándar del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Para este 2012, Falck ha apostado por la realización de informe propio adaptado a los principios establecidos por la organización Global Reporting Initiative (GRI), principal

estándar internacional de elaboración de informes de este tipo, para un **nivel de aplicación C.**

Global Reporting Initiative (GRI) es una organización cuyo fin es impulsar la elaboración de memorias de sostenibilidad en todo tipo de organizaciones.

El objetivo del desarrollo sostenible es “satisfacer las necesidades del presente sin poner en peligro la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades”. Como agentes clave de la sociedad, las organizaciones de todo tipo tienen un papel importante en la consecución de este objetivo.

A través de un análisis de posibles grupos de interés, el Falck ha identificado como tales a los siguientes:

- Accionista
- Empleados
- Clientes
- Sociedad
- Proveedores

Falck mantiene con cada uno de ellos, distintos canales de comunicación para el diálogo y la respuesta a las diferentes necesidades y desafíos que se plantean.

Accionistas	Sesiones informativas / reuniones
	Notas de prensa
	Portal web
	Junta de accionistas
Empleados	Plan de comunicación interna
	Intranet
	Publicaciones internas
	Comité de empresas y representación legal
	Programa DIME
Clientes	Atención a sus demandas
	Encuestas específicas de calidad
	Comunicación vía prensa escrita e internet
Sociedad	Pertenencia a distintas asociaciones y colectivos de la comunidad
	Participación en los foros de RSC nacionales e internacionales
	Colaboración con ONGs
	Desarrollo de convenios de colaboración con las administraciones (central, autonómica y local)
	Publicaciones y comunicaciones
	Atención bidireccional permanente
	Gestión y desarrollo de patrocinios
	Colaboración con la Universidad
Proveedores	Comunicación para fomentar la extensión del Código Ético y las buenas prácticas

Por último, se debe indicar que al tratarse del primer año donde la memoria de RSC se ha adaptado a los criterios GRI, no se ha considerado la revisión por parte de dicho organismo. Se evaluará la conveniencia de dicha revisión para la memoria de 2013.

3

Los valores y la responsabilidad social corporativa en Falck

Falck tiene una política de tolerancia cero en lo que concierne a la corrupción, que incluye la extorsión, el fraude y el soborno. En 2012, el Grupo siguió desarrollando su política en este campo, incluyendo la preparación de las descripciones detalladas de comportamiento antes estas conductas y prácticas de negocio, tanto en sus relaciones con clientes, con sus socios de negocio y con las autoridades.

Con el fin de concienciar de la importancia de esta política de tolerancia 0, es fundamental formar e informar a los empleados al respecto.

Como consecuencia de esta política de tolerancia cero en lo que concierne a la corrupción, Falck prohíbe aceptar u ofrecer sobornos, ni permite aceptar o conceder regalos de ningún tipo como consecuencia de la actividad ordinaria del Grupo.



El Código de Conducta del Grupo Falck se aplica a todos nuestros empleados en todo el mundo. El Grupo Falck espera que todos compartan los principios fundamentales expresados en este documento.

El propósito de las exigencias sociales, ambientales y éticas del Grupo Falck es describir, en detalle, las normas a las que esperamos que todos los empleados se adhieran.

El Pacto Mundial de Naciones Unidas es la base del Código de Conducta del Grupo Falck. Abarca áreas como los derechos humanos, normas laborales, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción. Los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas que seguimos son:

1. Derechos humanos

- Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos internacionales dentro de su esfera de influencia, y
- Asegurarse de que las empresas no son un accesorio para abusar de los derechos humanos.

2. Las normas del trabajo

- Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y hacer realidad el derecho a la negociación colectiva,
- Eliminar todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio,
- Llevar a cabo la abolición del trabajo infantil, y
- Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación.

3. Medio ambiente

- Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente,
- Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental, y
- Fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medio ambiente.

4. Lucha contra la corrupción

- Las empresas deben trabajar contra todas las formas de corrupción.

En la actualidad Falck está abordando una serie de estrategias de crecimiento global y de Responsabilidad Corporativa y Social que le permiten no sólo seguir innovando y creciendo sino también incrementar su implicación ética, social y medioambiental con el entorno.

Los principios orientadores de la actuación del Falck están basados en prácticas transparentes y éticas, que establecen procedimientos para que se apliquen en la gestión, permitiendo de este modo que el negocio sea socialmente responsable.

La sostenibilidad se traduce en una serie de compromisos: captar, retener y gestionar el talento y la diversidad de las personas que conforman Falck; anticiparse a las necesidades de los clientes; colaborar activamente con las universidades y otras instituciones del conocimiento; trabajar con proveedores, socios y aliados; ser buenos ciu-

dadanos en sintonía con las comunidades donde se opera; y mantener con las instituciones públicas y los gobiernos unas relaciones presididas por la transparencia y la ética.

La Responsabilidad Social Corporativa se articula en base a cinco áreas fundamentales:



4

La actividad de Falck SCI

Políticas



Falck SCI es una empresa pionera en las actividades y servicios que ofrece a distintos clientes de sectores públicos y privados de distintos sectores entre ellos: nuclear, Petroquímico, eléctrico, gasista, químico, aeronáutico, siderometalúrgico, organismos oficiales, entre otros.

Los servicios ofrecidos a estos clientes son:

- Servicios de bomberos
- Mantenimiento de aparatos, equipos e instalaciones de protección contra incendios.
- Impartición de cursos de formación sobre:
 - Prevención y extinción de incendios.
 - Evacuación, salvamento y rescate.
 - Niveles de mando y dirección en actuaciones de emergencia.
 - Manipulación y transporte de mercancías peligrosas.
 - Seguridad marítima.
- Investigación, consultoría de seguridad y análisis de riesgos.

INDICADORES CLAVE

+ de
6000

alumnos formados
en Emergencia
y Lucha contra
incendios

20

brigadas de
bomberos en
industria

+ de
500.000

horas dedicadas
inspección y
mantenimiento de
equipos PCI

Dentro de nuestra Política Integrada de gestión se incluye además los siguientes compromisos relacionados con nuestra actividad:

- **Desarrollar una filosofía de mejora continua** en la empresa en los aspectos de Eficiencia, Calidad, Seguridad, Protección del Medio Ambiente, Prevención de Riesgos Laborales, Radioprotección e I+D+i.
- **Establecer el compromiso con la seguridad** industrial en todos los sectores donde desarrollamos nuestra actividad, mediante el principio de conocimiento por parte del personal de los sistemas sobre los que interviene y de las posibles consecuencias de sus actuaciones.

Falck SCI es una empresa participada por:



Grupo Falck . Empresa danesa que desarrolla sus actividades en más de 35 países de los 5 continentes, consistentes en 4 grandes áreas de negocio:

- Emergencia.
- Formación
- Asistencia.
- Servicios de Salud

Falck cuenta con una plantilla superior a los 25.000 empleados Falck es la mayor empresa privada de servicios de ambulancias en Europa y también gestiona servicios

de ambulancias en EEUU y América Latina. Es también la mayor empresa privada de servicios contra incendios en Europa y líder mundial en servicios de rescate y formación en seguridad.

Falck es la mayor empresa privada de servicios de ambulancias en Europa y también gestiona servicios de ambulancias en EEUU y América Latina. Es también la mayor empresa privada de servicios contra incendios en Europa y líder mundial en servicios de rescate y formación en seguridad.

Áreas de negocio:

- **Falck Emergency**

Falck es el proveedor de servicios de ambulancia privada más grande de Europa y el único que cuenta con ambulancias en más de un país. Cada año, el personal de ambulancia llega a tratar a un millón de personas enfermas o lesionadas.

Como parte del área de negocio Falck Emergency, Falck es responsable también del servicio privado de lucha contra incendios más grande del mundo, que proporciona servicios de extinción y seguridad a varios sectores en Europa y responde a más de 12.000 llamadas de auxilio cada año en Dinamarca.

- **Falck Training**

Falck es el mayor proveedor de servicios y formación en seguridad para el sector de la prospección en alta mar. Cada año, ofrece formación en seguridad a 150.000 trabajadores pertenecientes principalmente a los sectores del petróleo y el gas y a empresas de

transporte. En el mismo periodo, Falck forma a más de 50.000 bomberos y asistentes de emergencia profesionales. Los cursos se celebran en nuestros centros de formación, presentes en 16 países de todo el mundo. Falck también lleva a cabo análisis sobre la seguridad y planes de contingencia para clientes pertenecientes tanto al sector público como al sector privado, a los que también presta servicios de gestión de crisis.

- **Falck Assistance**

Aproximadamente 1,3 millones de personas residentes en Dinamarca, Suecia, Noruega y Finlandia han contratado uno o más de los servicios pertenecientes al área de negocio Falck Assistance. La finalidad de dichos servicios es proporcionar el máximo nivel de seguridad y protección a nuestros clientes, bien evitando accidentes o emergencias o proporcionando una asistencia veloz y competente en caso de accidente. Los servicios del área de negocio Assistance están destinados principalmente a vehículos, hogares, viajes y salud.

- **Falck Healthcare**

Cada año, los médicos, enfermeros, psicólogos, fisioterapeutas y demás especialistas de Falck ayudan a miles de personas a evitar o superar problemas físicos o mentales. La filosofía básica que sustenta el área de negocio Falck Healthcare es facilitar la determinación temprana de tratamientos para evitar que un problema se convierta en una situación crónica. El área de negocio Falck Healthcare presta servicios sanitarios a clientes pertenecientes a los sectores privado, empresarial y público.



Grupo Dominguis fundado en 1932, Grupo Dominguis inició sus actividades en los campos de la construcción industrial y civil.

A lo largo de los años su experiencia le ha permitido ofrecer servicios a una amplia variedad de industrias, como la naval, química, petroquímica, nuclear, energética, metalúrgica etc.

Actualmente es una de las compañías de servicios para la industria más importantes en España y líder en el sector nuclear.

Con un equipo de más de 1.000 personas de los cuales 200 poseen titulación superior, conforma un equipo de profesionales de alta cualificación y experiencia capaz de abordar cualquier proyecto en cada uno de los campos de su especialidad.

Dentro de nuestro último Plan de Desarrollo (2012-2016), se han fijado como principales Líneas Estratégicas de trabajo:

- Potenciar la internacionalización
- Desarrollar nuevos servicios que se adapten y se anticipen a los requerimientos de los clientes.
- Apostar por el talento y la experiencia de las personas.

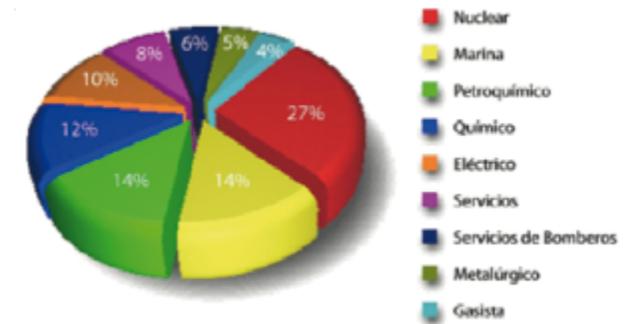
Dentro de nuestra Política Integrada de gestión se incluye además los siguientes compromisos relacionados con nuestra actividad:

- Desarrollar una filosofía de mejora continua en la empresa en los aspectos de Eficiencia, Calidad, Seguridad, Protección del Medio Ambiente, Prevención de Riesgos Laborales, Radioprotección e I+D+i.
- Establecer el compromiso con la seguridad industrial en todos los sectores donde desarrollamos nuestra actividad, mediante el principio de conocimiento por parte del personal de los sistemas sobre los que interviene y de las posibles consecuencias de sus actuaciones.

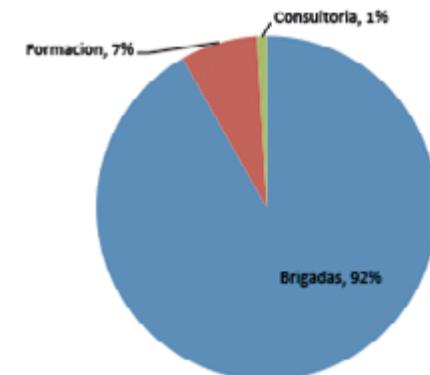
Resultados

Evolución del Negocio

Distribución negocio por sectores



Distribución negocio por área de actividad



Calidad y certificaciones

	Calidad	Medio Ambiente	Seguridad y Salud
	ISO 9001	ISO 14001	OHSAS 18001
Falck SCI			

Para Falck SCI es fundamental la relación con el cliente a todos los niveles y asegurar su máxima satisfacción en todos los aspectos del servicio, por ello dentro de 2012 se ha seguido con el Plan de Implantación y Certificación del sistema Integrado de Gestión, alcanzándose los siguientes niveles:

- 100 % de la cifra de negocio certificada según la Norma de Calidad ISO 9001
- 95 % de la cifra de negocio certificado por la Norma Ambiental ISO 14001
- 100 % de la cifra de negocio certificado por la Norma de Seguridad y Salud OHSAS 18001

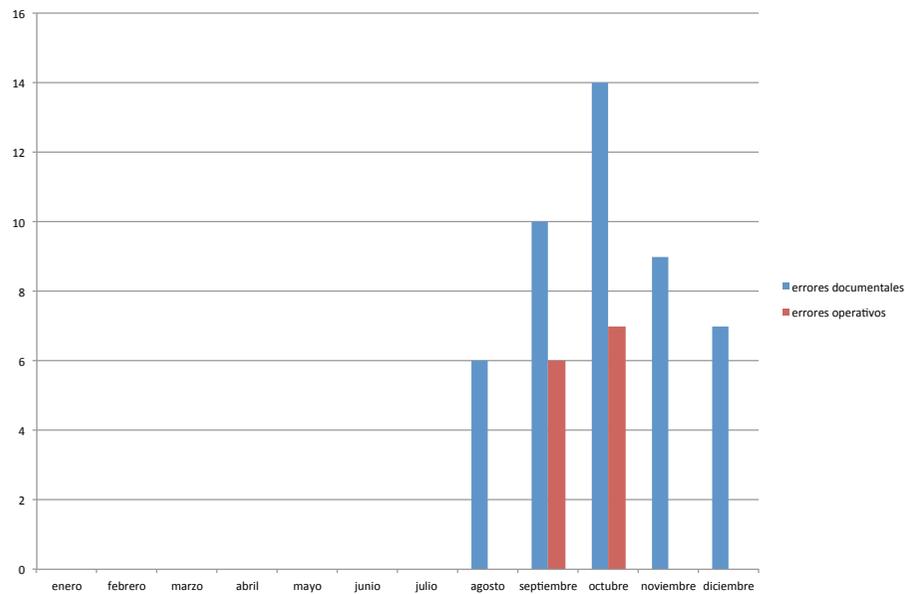
La empresa se encuentra así mismo homologada por la Norma UNE 73401 para el Sector Nuclear Español.

El trabajo mediante este Sistema de Gestión Integrado, pretende aprovechar las ventajas que aportan a la organización:

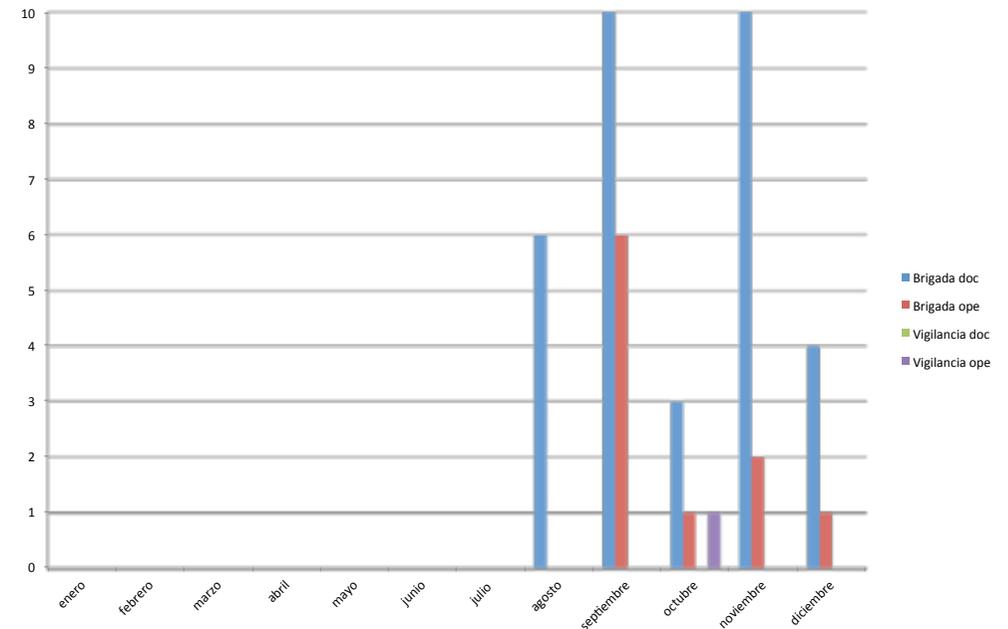
- Obtener internamente información objetiva y fiable de los procesos de la Organización.
- Detectar los puntos fuertes y las áreas de mejora, asegurando una eficaz, eficiente y segura Operación y Control de los Procesos.
- Orientar la empresa de cara al cliente y conseguir su fidelización.
- Potenciar la comunicación, participación, formación e información a todos los niveles.

Compromiso con la seguridad y la integridad de las instalaciones del cliente

% Identificación de Precusores de Error Humano (CN Vandellós II)



% Identificación de Precusores de Error Humano (CN Ascó)



Nota: Resultados Programa Mejoras de Culturas de Seguridad CN. Vandellós II y CN. Ascó. 4º trimestre.

Durante 2012 y para asegurar el cumplimiento del compromiso con la seguridad a todos los niveles incluyendo la integridad de la instalación del cliente, la calidad del servicio prestado y la protección del medio ambiente y de la salud de los trabajadores, se ha iniciado un programa de fomento de la Cultura de Seguridad y reducción del error humano, un conjunto de iniciativas un conjunto de iniciativas destinado a:

- Fomentar aún más entre el personal la Cultura de Seguridad.
- Incrementar la presencia en obra de nuestro personal supervisor a todos los niveles.
- Establecer unas herramientas de trabajo que permitan minimizar la posibilidad de errores en nuestro trabajo.
- Asegurar la comunicación de las incidencias que afectan a nuestro trabajo y aplicar soluciones para que no se repitan.

Este tipo de programas es muy valorado por nuestros clientes, que desean que nos alineemos con sus propios programas de cultura de seguridad y con las estrategias de los reguladores como el CSN.

El programa se ha llevado a cabo de forma piloto durante el 2º Semestre de 2012 en las CN Vandellos I y CN de Ascó.

Privacidad y protección de datos de clientes

Falck SCI tiene implementados procedimientos para la protección de los datos confidenciales de clientes.

No se han reportado incidentes con respecto a este tema.

Apoyo y Protección de los Derechos Humanos

Dentro del compromiso para la defensa de los Derechos Humanos en su ámbito de actuación, la empresa ha realizado un diagnóstico al respecto con las siguientes conclusiones:

- El riesgo de la empresa con respecto a la no colaboración en el respeto y defensa de los Derechos Humanos, el trabajo forzoso y el trabajo infantil (Principios 1, 2, 4 y 5 del Pacto Mundial) no es relevante ya que la mayoría de las actividades de la empresa se realizan en países donde el grado de conciencia respecto a estos aspectos es máximo.
- Respecto a los riesgos de no respeto a la libre asociación/negociación colectiva y la no discriminación (Principios 3 y 6 del Pacto Mundial) se han implementado políticas, acciones y resultados que se incluyen en la Sección "Personas" del presente informe.

Lucha contra la corrupción

Durante 2012, la empresa ha mantenido su compromiso en la lucha contra todas las formas de corrupción mediante dos ejes:

- Elaboración de un Código Ético que contempla los compromisos en este tema, este Código Ético está pendiente de aprobación durante 2013, una vez aprobado se difundirá entre los grupos de interés y se formará un Comité de Seguimiento para velar por su implantación efectiva.
- Mantenimiento de la política de compras, que realiza especial hincapié en este aspecto, asegurando en función de la naturaleza de la contratación, un número de al menos tres ofertas para cada uno de los servicios. La política de compras de la sociedad establece también la no viabilidad de recibir ni remitir a proveedores y/o clientes regalos.

HITOS

Curso de Actuación en Emergencias Aeronáuticas

07/03/2012



Instructores de Falck SCI imparten en Abu Dabhi un Curso de Actuación en Emergencias Aeronáuticas

El curso, con una duración de 20 horas lectivas, se ha impartido en una Base Aérea de Emiratos Árabes Unidos del 4 al 8 de marzo de 2012.

Una compañía internacional, líder en el mercado aeronáutico, para la que Falck SCI presta actualmente dos Servicios de Bomberos en sus complejos industriales de España, ha contratado a Falck SCI una Formación Específica de Actuación en Emergencias Aeronáuticas, dirigida a Bomberos Profesionales de una Base Aérea Militar de Emiratos Árabes Unidos.

Se trata de un Curso Teórico – Práctico, enfocado a las características específicas de un modelo de aeronave recientemente suministrada a este país. El Curso ha sido impartido por profesionales de FALCK SCI que actualmente desarrollan sus funciones en Servicios de Bomberos Aeronáuticos, y que cuenta con una amplia experiencia en este campo.

Falck SCI, resulta adjudicataria de la Brigada de Bomberos para la Refinería de CEPSA en Tenerife

09/01/2012



Esta nueva adjudicación sitúa a Falck SCI como líder nacional, con más de 450 bomberos y técnicos prestando servicios en protección y extinción de incendios, tanto en

refinerías y parques petroquímicos, como en otras instalaciones industriales, centrales nucleares, centros de investigación, instalaciones aeroportuarias, aeronáuticas, ...etc.

Actualmente nos encontramos en el proceso de selección y formación del personal integrante del Servicio. El personal seleccionado, superará unas rigurosas pruebas de selección, sometiéndose posteriormente a un período de formación y entrenamiento de más de tres meses de duración. Este amplio programa de formación en emergencias, protección contra incendios, extinción, salvamento, rescate, mantenimiento instalaciones PCI, conocimiento de instalaciones, preparación física,..etc. constará de más de 400 horas lectivas con las consiguientes pruebas teórico-prácticas de evaluación, previas a la integración del Servicio.

El nuevo servicio estará operativo durante el primer semestre de 2012, estará compuesto por un equipo humano integrado por 25 bomberos especialistas contra incendios, dirigidos y liderados por un Jefe de Brigada.

5

La gestión del talento

Políticas

La política de recursos humanos del Grupo, en línea con la misión, visión y valores se asienta en la apuesta por el talento, basando la política en los siguientes principios:

- Asegurar el cumplimiento de la legislación laboral existente.
- Fomentar la igualdad de oportunidades entre los profesionales de la empresa.
- Desarrollar el potencial humano y profesional de los empleados y ofrecer oportunidades de crecimiento.
- Considerar la formación como un proceso de aprendizaje continuo y ofrecer programas, cursos o seminarios que supongan la transferencia de conocimientos, la adquisición y desarrollo de competencias.
- Facilitar y promover la movilidad nacional e internacional entre los centros/delegaciones de la empresa.
- Procurar la conciliación de la vida profesional y familiar.
- Respetar la diversidad cultural, étnica y social.
- Preservar el derecho de libertad sindical y negociación colectiva.

La salud profesional y la seguridad en el trabajo son una parte natural de las actividades cotidianas de todos los

INDICADORES CLAVE

73%

de los participantes del estudio de clima laboral DIME cuentan con nivel de satisfacción medio-alto

4,91%

tasa de absentismo

80%

de los contratos indefinidos

empleados, tanto como los esfuerzos realizados para salvar vidas, prevenir accidentes y ayudar a otros sin resultar heridos durante el proceso.

La seguridad tanto de empleados como de clientes es crucial. Falck el Grupo, es consciente de que algunas de sus actividades implican un riesgo especial (cursos de rescate y de seguridad en el sector marítimo). Proporcionar la mejor educación y de mayor calidad, asegura que los participantes aprendan a actuar ante situaciones de crisis, Por esta razón, se utilizan sistemas especiales para controlar y reducir este riesgo al mínimo posible.

Falck TravelCare lanzó en 2012 un nuevo producto para mejorar la seguridad en viajes a destinos de alto riesgo. Estos servicios también se ofrecen a los propios empleados del Grupo.

Como en años anteriores, 2012 Falck invirtió considerables recursos en la formación suplementaria de los empleados, proporcionándoles cursillos de actualización.

Los objetivos de las iniciativas adoptadas en este campo son:

- Reducir el número de accidentes e incidentes.
- Ser el proveedor más “confiable”
- Implicación de los empleados en el mantenimiento de la seguridad y el cumplimiento de las normas vigentes en esta materia.
- El ratio de accidentes totales que originan bajas por incapacidad es de 17.81 por millón de horas de trabajo.

El Grupo seguirá trabajando para reducir este resultado y para promover una mayor seguridad en el lugar de trabajo.

Así mismo nuestra Política Integrada de Gestión incluye el siguiente compromiso respecto al área de personas:

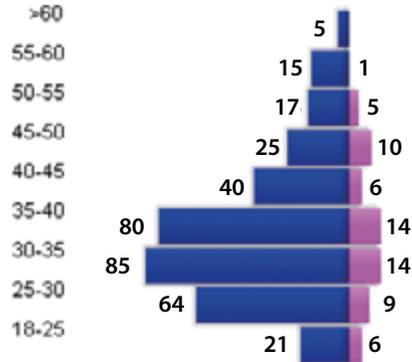
- **Informar, Formar y Motivar al personal** para conseguir la mejora continua de los procesos y su orientación a la satisfacción de los clientes y del propio personal.
- **Eliminar la siniestralidad laboral**, protegiendo la salud e integridad del personal, mediante la identificación, evaluación y control de los riesgos asociados a cada proceso. Este compromiso incluye la lucha contra las adicciones en el lugar de trabajo y el objetivo de mantener la exposición a RI tan baja como sea posible.

Resultados

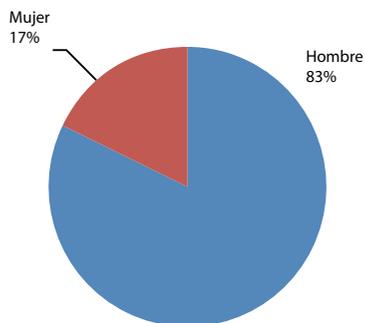
Distribucion de la plantilla

La plantilla de Falck está integrada por más de 400 profesionales, entre ellos más de 370 bomberos, destinados los siguientes sectores, públicos y/o privados.

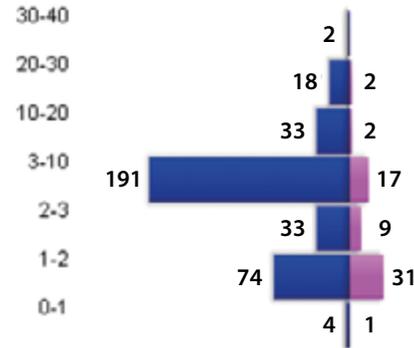
Pirámide de edad (datos absolutos)



Distribución plantilla por sexo



Antigüedad (datos absolutos)



Formación

Durante el 2012, se llevaron a cabo 27.703 horas de formación. Esta formación está recogida en un plan de formación anual.

Entre las principales acciones realizadas formativas realizadas cabe destacar:

- Programa de incorporación a la empresa, focalizada gran parte de ellas en la formación específica e inicial para la incorporación al puesto de trabajo. Este programa conlleva un total de 300 horas por cada uno de los trabajadores incorporados.
- Programa de reentrenamiento anual para todo el personal de la plantilla. Este programa se focaliza en el reentrenamiento de las capacidades técnicas y actuación en caso de emergencia. Este programa cuenta con una duración de 15 horas aproximadamente.

Negociación colectiva y representación sindical

Falck SCI cuenta con una política de recursos humanos en la que se presta especial importancia a las relaciones laborales con el fin de ofrecer las garantías necesarias para asegurar un proceso de diálogo abierto y colaborador entre la empresa, los trabajadores y los agentes sociales.

Así mismo, existen una serie de comisiones para tratar temas de interés mutuo e informar de cualquier aspecto de interés, cuya frecuencia se establece a lo largo del ejercicio y después de cada uno de ellos se realiza un acta en las que se recogen todos los compromisos alcanzados así como el grado de avance de los mismos.

Los sindicatos son parte activa de la elaboración de los convenios colectivos de la sociedad y como se ha señalado anteriormente mantienen reuniones periódicas con el Departamento de relaciones laborales.

Además, se reconoce a las representaciones sindicales firmantes del convenio como interlocutores necesarios para todas aquellas cuestiones de carácter colectivo que afecten a las relaciones laborales de la empresa.

Algunos datos representativos de 2012, respecto a la representación de los trabajadores:

	Nº Convenios Negociados	Nº de Representantes de los Trabajadores
Falck SCI	14	18

Comunicación interna

Falck SCI cuenta con varios canales de comunicación, que pretenden fomentar tanto la comunicación ascendente como descendente de todos los empleados, intentando superar las barreras de dispersión geográfica existentes actualmente en el desarrollo de las distintas actividades.

Estos canales son los siguientes:

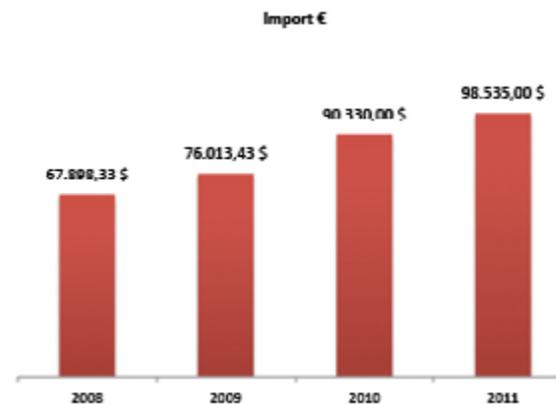
- **Intranet corporativa:** Intranet integrada en la intranet corporativa de Grupo Dominguis, siendo un canal a partir del que se fomenta la comunicación descendente. Aquellas personas que en la actualidad no tiene acceso a esta plataforma, obtiene dicha información a través de sus responsables directos en las reuniones periodos que se realizan o bien a través del tablón de anuncios o de los respectivos representantes de los trabajadores, si es el caso.



- **Comité de Dirección:** Reuniones operativas donde el personal directivo de la empresa, trata tanto aspectos estratégicos del mismo, como aspectos operativos, ente los que destacan aspectos relativos a la Responsabilidad Social Corporativa.
- **Consejo de Administración:** Reuniones estratégicas donde el personal directivo de las distintas empresas.

Integración de personas con discapacidad

Compras y donaciones a centros especiales de empleo



Falck SCI como empresa con más de 250 empleados cuenta con la obligación de fijar la cuota de reserva del 2% a favor de los trabajadores con discapacidad en empresas de cincuenta o más trabajadores, regulada en el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril (B.O.E. de 20 de abril) con

fecha 19/07/2007 y una vigencia de tres años a partir de la mencionada fecha.

Dado que la empresa no cuenta con la mencionada cuota, obtiene la declaración de excepcionalidad y la adopción de medidas alternativas.

En base a este planteamiento, el importe relativo a las mencionadas medidas alternativas:

Satisfacción de los empleados

Principales indicadores alcanzados en el programa DIME 2012:

	DIME
Índice de participación	66%
Índice de satisfacción (sobre 5 puntos)	3,36
Índice de compromiso (sobre 5 puntos)	3,21

La empresa ha realizado el cuestionario de clima laboral – DIME, con el objetivo que todos los trabajadores de la empresa de manera totalmente voluntaria y confidencial transmitiera su opinión sobre diferentes aspectos relacionados con el funcionamiento de la empresa y sobre tu entorno de trabajo con el fin de:

- Conocer y evaluar el grado de satisfacción laboral de los empleados que forman parte de la empresa.

- Conocer cuáles son los puntos fuertes y débiles del centro de trabajo y de la empresa desde el punto de vista de los empleados.
- Participar en la mejora de las condiciones de trabajo en el centro.
- Mejorar la percepción de calidad del servicio que prestamos en el centro por parte del cliente.

Conciliación de la vida personal y profesional

Los empleados de la empresa, que tienen su sede en las oficinas de Valencia, tienen la posibilidad de acogerse de manera voluntaria a la realización efectiva de la jornada y de los horarios de trabajo en base a un horario flexible.

Así mismo, se ha implantado la opción de un comedor de empresa, en el que se ofrece un servicio de catering.

La empresa considera la posibilidad de ampliar la implantación de esta medida a otros centros, en los que éste resulte compatible con el servicio prestado.

Beneficios sociales

Los beneficios sociales para los empleados de la empresa se articulan a través de un Plan de compensación personal de suscripción voluntario que permite sustituir parte de la retribución dineraria percibida mensualmente por la contratación a través de la empresa de ciertos productos o servicios.

Los beneficios sociales que incluyó este programa en 2012 son::

- **Seguro de salud con la Compañía DKV** para trabajadores y familiares directos (cónyuge, pareja de hecho e hijos) en condiciones más favorables a las de mercado.

- **Cheque Gourmet.**

El programa de Vales de Comida es un servicio que la empresa pone a disposición de su personal para el pago de la comida en días laborables en los que se realice jornada partida. La empresa subvenciona 2 € por cada ticket adquirido.

- **Vales de guardería (educación infantil).**

Igualmente se pone a disposición del personal de la empresa los vales guardería con los que es posible abonar los gastos que representa la educación de los hijos menores de 3 años de edad en los Centros de Educación Infantil que tengan un acuerdo en vigor establecido con el proveedor de Vales.

- **Infodhoc (Vales de informática).**

Para mejorar la fiscalidad de los empleados de la empresa, se pone a su disposición la posibilidad de utilizar un sistema de vales de informática, mediante el que se puede obtener un ahorro en el IRPF por la compra de equipos informáticos de sobremesa, portátiles y PDA's...

Protección de la seguridad y salud de los trabajadores

Índices de Siniestralidad Laboral de Falck SCI

	Año 2010	Año 2011	Año 2012
Índice de frecuencia general	24,52	31,73	23,93
Índice de frecuencia con baja	9,2	7,93	15,96
Índice de gravedad	0,81	0,71	0,25

La prevención de riesgos laborales está recogida explícitamente en la política integrada de Falck SCI, que recoge sus principios básicos de funcionamiento.

La Política Integrada de la organización plasma el compromiso de eliminar la siniestralidad laboral, protegiendo la salud e integridad de los empleados, mediante la identificación, evaluación y control de los riesgos asociados a cada proceso.

La protección de la salud de los empleados y la prevención de riesgos laborales son elementos fundamentales de la política de Falck SCI, de manera que se aplican todas las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud en todos los lugares de trabajo.

Falck SCI tiene un sistema de gestión de seguridad y salud implantado según la **Norma OHSAS 18001:2007**.

El Plan de Prevención de Falck SCI prevé la manera de integrar la Prevención de Riesgos en la organización, de acuerdo con la normativa vigente y los principios de la mejora continua. En este sentido, se cuenta con Servicios

de Prevención encargados de desarrollar las actuaciones preventivas.

Dentro de la vigilancia de la salud y acción sanitaria, adicionalmente a los reconocimientos médicos realizados a los trabajadores en función a los riesgos inherentes al trabajo desarrollado mediante los protocolos de Vigilancia Sanitaria correspondientes, se realizan pruebas adicionales como para el PSA a los trabajadores mayores de 45 años, vacunaciones y exploraciones especiales, como la detección de sangre en heces.

Falck SCI viene realizando durante los últimos años un importante esfuerzo para reducir los índices de siniestralidad laboral, mediante la combinación de acciones formativas e informativas, así como de mentalización de los trabajadores, junto con recursos y medidas preventivas.

Fruto de este esfuerzo continuado se han obtenido los valores referidos en la tabla de índices de siniestralidad laboral.

Los principales índices de seguridad, calculados en base a los accidentes laborales producidos, las horas trabajadas y las jornadas perdidas por baja laboral, y ponderados por la plantilla media



HITOS

• Empleados de Falck SCI participan en la “Encuesta Clima Laboral Dime 2012”

El objetivo de la encuesta, compuesta por 51 preguntas y en la que se ha contado, para su configuración y ejecución, con la ayuda de la consultoría de Recursos Humanos Tecum, es conocer y evaluar el clima laboral de los empleados de dos de las empresas que cuentan con un 68% el total de empleados de la empresa, así como de cada uno de los veinte centros de trabajo en los que se ha llevado a cabo esta positiva experiencia.

La participación general ha superado el 70%, lo que supone la aportación de más de 500 colaboradores. El índice de satisfacción medio, para el que se han tomado las medias del total de preguntas del conjunto de cuestionarios, ha sido de 3,85 sobre un máximo de 5, un dato muy positivo sobre el clima laboral que se vive en la empresa. Por otra parte, los resultados de la encuesta aportan ideas para mejorar los índices de satisfacción y mantener así el nivel de calidad de los servicios que la empresa presta a sus clientes.

Una vez analizada la información, se han realizado informes de resultados y se han transmitido al con-

junto de los trabajadores en los distintos centros y sedes, detectando los puntos fuertes y débiles y estableciendo las acciones de corrección y mejora.

• “Seguridad Vial en Falck SCI”. Se persigue crear en el ámbito de la empresa una cultura de seguridad vial, que logre inculcar a todas las personas unos hábitos seguros en cuanto a conducción.

La importancia de promover acciones en la prevención de los accidentes viales laborales reside en:

- Garantizar la máxima seguridad a los empleados.
- Evitar bajas laborales y pérdidas de beneficios en la empresa.
- Contribuir a la mejora de la seguridad vial de la sociedad.
- Mayor implicación en la responsabilidad social corporativa.

Por ello, durante este año, se han llevado a cabo una serie de medidas encaminadas a reducir la siniestralidad debida al tráfico:

- Programa formativo en conducción segura y eficiente: se realizan cursos impartidos por el Departamento de Seguridad y Salud a los trabajadores

con el objetivo de proporcionarles las nociones fundamentales para poder circular siguiendo un modelo de conducción eficiente y segura. Formar conductores que actúen sobre su propio comportamiento para conseguir evitar accidentes. Siendo conscientes de su estado físico y mental, adoptando una aptitud relajada y educada en la conducción, siendo respetuoso y tolerante con los demás, sabiendo identificar los potenciales riesgos y anticipándose a los riesgos de forma que no se conviertan en accidentes.

- Plan de Compensación Personal. Programa de Vales de comida: Se pone a la disposición de los trabajadores que así lo soliciten cheques comida bonificados con el objetivo de incentivar que los trabajadores eviten el desplazamiento “in itinere” por motivo de comida.
- Comedor de empresa: se instala un comedor en las oficinas de la sede de Avenida de las Cortes Valencianas con el objetivo de Incentivar que los trabajadores de eviten el desplazamiento “in itinere” por motivo de comida.

- **“Falck SCI participa en la celebración del 80 aniversario de Grupo Dominguis”.** El Grupo celebró en 2012 su 80 aniversario, y con el fin de celebrar dicho acontecimiento, la dirección del grupo quiso celebrar tal evento con todos los empleados del Grupo. Para ello, convocó al personal directivo y técnico a una cena anual en la que se presentaron los resultados del ejercicio, las principales líneas estrategias del Grupo y sirvió de networking para el conocimiento e intercambio de experiencias del personal ubicado en España y en el resto de delegaciones del Grupo. A dicho evento asistieron más de 200 profesionales.

Durante el acto, se entregó a todos los trabajadores presentes el libro Grupo Dominguis. 80 años. Tres generaciones, publicado con motivo del 80 aniversario del Grupo y escrito y dirigido por el periodista Francisco Pérez Puche. En él se recogen en sus más de 200 páginas, la historia de un emprendedor nato, las vivencias de la familia en la empresa y la experiencia en la formación del Grupo.



6

La protección del medio ambiente

INDICADORES CLAVE

95 %

de la cifra de negocio certificada según ISO 14001

75%

incremento en las horas dedicadas a sensibilización ambiental del personal

315

Toneladas de CO2 equivalente emitidas a la atmosfera

Políticas

El Entorno la política medioambiental global de Falck obliga la organización para prevenir el impacto medioambiental innecesario al mayor grado posible en la amplitud de las actividades del Grupo. El impacto medioambiental primario del negocio de Falck viene del consumo de combustible a la ayuda y el negocio de ambulancia, entonces es importante reducir el consumo de combustible y emisiones tanto como posible. En 2012, el negocio que se Entrena enfocó soluciones más verdes, también por cursos de fuego ecológicamente más amistosos con el consumo de petróleo inferior debido al empleo de menos combustibles ecológicamente dañosos. Un sistema de transmisión de vídeo de ambulancia-a-hospital desarrollado para el negocio de ambulancia salva el papel y es así una solución ecológicamente más amistosa que mejora la calidad de servicios de prehospital.

Otras iniciativas hacen especial hincapié en la reforestación de zonas verdes y alrededores de áreas urbanas.

Las premisas de Falck se centran en:

- Reducir el consumo de combustible (mejora del 2% en 2012) y consiguientemente la emisión de contaminantes atmosféricos.
- Utilización de tecnologías ecológicas, procesos de trabajo, sustancias y materiales (nueva política de compras).
- Reciclaje, de manera que el impacto de su actividad en el medioambiente sea el menor posible (Tratamiento de residuos).
- Protección del entorno y de los recursos naturales.

Dentro de nuestra Política Integrada de gestión se incluye además el siguiente compromiso relacionados con la protección del medio ambiente:

- **Reducir el impacto medioambiental** de nuestras actividades, evitando las afectaciones al medio natural, minimizando la generación de residuos, gestionando adecuadamente aquellas que sea imposible evitar y reduciendo los consumos de energía y materiales.

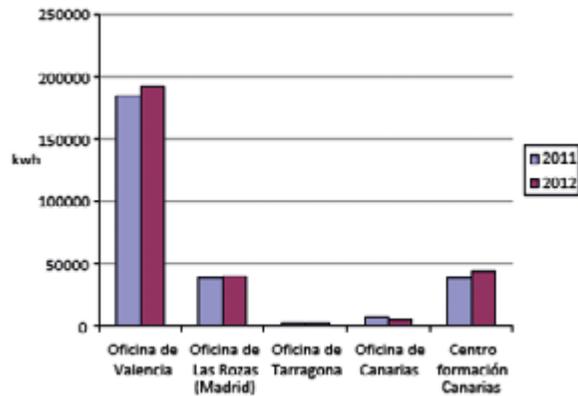
Resultados

Aspectos Ambientales

Los Aspectos Ambientales, se definen en la norma internacional de referencia como los “elementos de la actividad, productos o servicios, que interaccionan o pueden interaccionar con el medio ambiente”. Los identificados en Falck SCI son los siguientes:

- Consumo eléctrico

Consumo de electricidad por centros de trabajo propios (Kwh.)

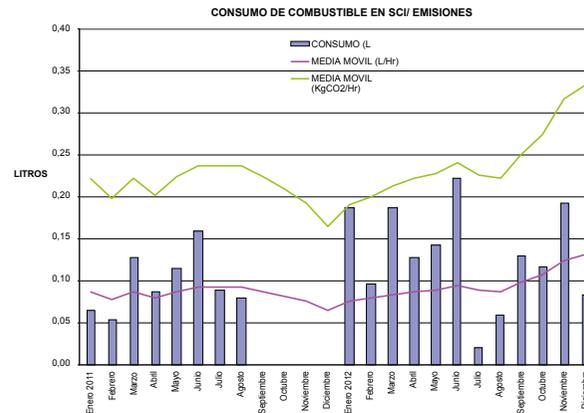


El consumo eléctrico se calcula por los centros de trabajo propios en los que opera Falck SCI.

El consumo de electricidad en 2012 ha experimentado un incremento del 4% respecto al año 2011, este aumento se ha producido principalmente en las oficinas de Valencia debido al incremento del número de las pruebas de equipos y ensayos.

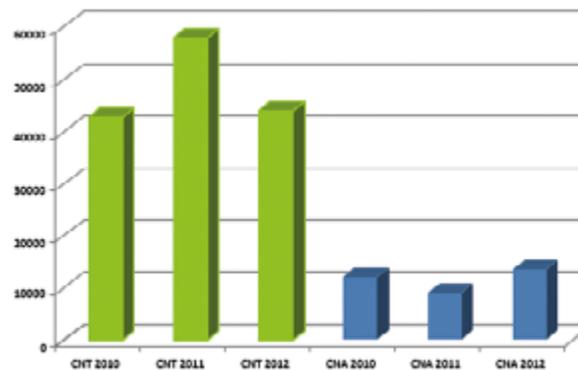
- Consumo combustible

Consumo de combustible en Falck SCI/ Emisiones



En Falck SCI se incrementa el consumo de combustible en 2012 respecto al año 2011, debido principalmente al aumento de acciones de formación realizadas.

Consumo de gasoil en CNT y CNA



El consumo de gasoil de la CNA en 2012 ha experimentado un incremento del 33% respecto al año 2011, este aumento se debe principalmente al aumento de la formación durante este año. En cambio se reduce el consumo de gasoil de la CNT en un 24 % en el 2012 respecto al año 2011.

En general es mas elevado el consumo en la CNT que en la CNA debido a que en la CNT se realizan más acciones formativas que en la CNA.

- Consumo de papel

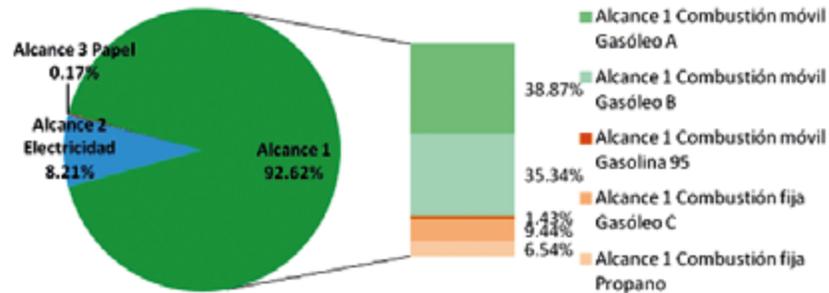
Consumo de papel (Kg.) de Falck SCI



El consumo de papel se redujo un 6% en 2011 respecto al año 2010, sin embargo se observa un incremento del 16% en 2012 respecto a 2011, debido a una mayor actividad en oficinas. Para el próximo año se elaborará un indicador relativo para eliminar este efecto.

Actuación ante el Cambio Climático. Huella de Carbono

Emisiones de GEI la empresa Falck SCI.



La huella de carbono se presenta como una herramienta clave en la lucha contra el cambio climático puesto que permite conocer cuáles son las actividades que producen más emisiones y por lo tanto, dónde focalizar los esfuerzos para la reducción de emisión de GEI. Además, se trata de una herramienta de gestión empresarial por ser un indicador fundamental que marque el camino hacia la eficiencia energética.

La metodología utilizada para el cálculo de la huella de carbono está basada tanto en el GHG Protocol como en la norma ISO 14064. De esta manera, se sientan las bases para que la huella de carbono pueda ser verificada y se pueda obtener, en un futuro la correspondiente certificación en base a ambas normas.

Para el cálculo de la huella de carbono de Falck SCI, se utiliza el enfoque de control basado en el control operacional. De

esta manera se calculan todas las emisiones procedentes de las operaciones controladas por la empresa.

El alcance establece cuáles son las fuentes generadoras de GEI que se van a considerar para el cálculo de la huella de carbono. Por ello, se establecen tres tipos de alcance:

- Alcance 1: Emisiones directas de GEI (combustión fija, combustión móvil y emisiones fugitivas)
- Alcance 2: Emisiones indirectas de GEI que provienen de la generación de electricidad consumido por la organización
- Alcance 3: Otras emisiones indirectas de GEI diferentes a las definidas en el alcance 2 (emisiones derivadas de la fabricación del papel que se consume en las empresas y del reciclado de los residuos de papel que generan las empresas)

Falck SCI emitió **315,29 tCO2 eq** a la atmósfera en el año 2012. De esta cantidad; **288,88 tCO2 eq** fueron emisiones

Emisiones de GEI totales y por alcance de Falck SCI en 2012

(tCO2 eq)	Alcance 1			Alcance 2	Alcance 3		
	EMISIONES Combustión móvil	EMISIONES Combustión fija	EMISIONES DIRECTAS	EMISIONES ELECTRICIDAD	EMISIONES Producción papel	EMISIONES Reciclado papel	EMISIONES papel
Falck SCI	238,47	50,41	288,88	25,89	0,46	0,06	0,52
TOTAL	288,88			25,89	0,52		
	315,29						

directas de GEI (Alcance 1), **25,89 tCO2 eq** emisiones indirectas de GEI (Alcance 2) y **0,52 tCO2 eq** otras emisiones indirectas de GEI (Alcance 3)

La gran mayoría de las emisiones de GEI de Falck SCI son emisiones directas que se producen a consecuencia de la combustión móvil de gasóleo A y de gasóleo B. Las emisiones debidas a la producción y reciclado del papel son prácticamente despreciables en magnitud frente a las otras.

A partir de la determinación de la huella de carbono nace la oportunidad de proponer mejoras que persigan la reducción de emisiones de GEI, y de cuantificar dicha reducción gracias al conocimiento y a la información de dónde se está emitiendo y, por consiguiente, dónde se están consumiendo más recursos. Además, generalmente cualquier medida encaminada a la reducción de emisiones implica una reducción de consumo y con ello una reducción en los costes de la organización.

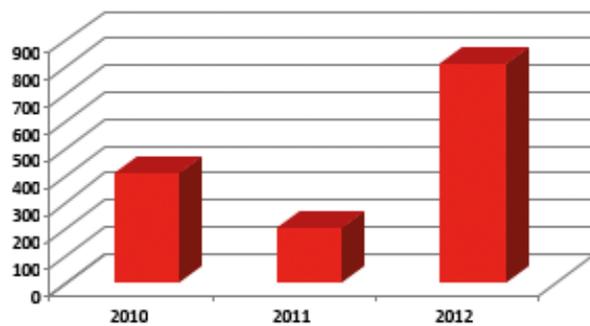
La extensión del compromiso medioambiental

Es objetivo de Falck SCI es extender el compromiso medioambiental a todos los grupos de interés, tanto internos como externos. Por eso se llevan a cabo diferentes actuaciones de sensibilización medioambiental.

Se realizan jornadas, charlas y congresos informativos de sensibilización ambiental, además de diversas formaciones ambientales tales como cursos de gestión de residuos, gestión ambiental, eficiencia energética, contaminación ambiental y acústica.

En 2012 las horas de formación de sensibilización ambiental han incrementado un 75% respecto al año 2011, lo cual conlleva la reducción del número de incidentes ambientales.

SENSIBILIZACIÓN AMBIENTAL (HORAS DE FORMACIÓN)



7

El apoyo a la sociedad

INDICADORES CLAVE

+ de
2.500

asistentes al
Foro Empleo

Colaboración
con

8

centros
universitarios

Participación con
ponencias en

5

congresos
internacionales

Políticas

El Grupo desde su creación cuenta el elevado compromiso con la sociedad a través de la cooperación, la mejora de la calidad de vida de los más desfavorecidos, la educación y la sociedad.

Este compromiso se resume en:

- Acción social mediante la realización de microdonaciones, colaboración con ONG y participación en eventos deportivos y culturales.
- Apuesta por la difusión del conocimiento mediante la Colaboración con Universidades y Centros de Formación
- Política de transparencia y comunicación activa hacia la sociedad

Resultados

Acción Social

Durante este ejercicio 2012, se ha llevado a cabo distintas micro donaciones principalmente a entidades locales, entre las que destaca la realizada a la Casa de la Caridad de Valencia.

No obstante, el objetivo para el próximo ejercicio 2013, es poner en marcha un Programa de Solidaridad Corporativa, orientado a promover entre sus empleados la implicación y el apoyo a causas sociales mediante microdonaciones y colaboraciones destinadas a diversas ONGs.

Trabajadores de la empresa han participado también en los III Juegos Nucleares en las disciplinas de pádel, ajedrez, maratón y carrera cerrada de 10.000.

Difusión del Conocimiento



Durante 2012, Falck SCI ha colaborado con las siguientes universidades y centros educativos:

- Universidad Politécnica de Valencia
- Universidad Católica de Valencia San Vicente Mártir
- Universidad de Valencia
- AUDIMA
- Universidad Rey Juan Carlos
- Universidad Rovira y Virgili (Tarragona)
- Universidad de Extremadura
- Universidad de La Laguna

Las colaboraciones han consistido en patrocinios y participaciones en proyectos fin de carrera y acogimiento de alumnos en prácticas.

Así mismo Falck SCI participó, como es ya tradicional en el Foro de empleo de la Universidad Politécnica de Valencia (UPV) mediante un stand en el que se explicaban los servicios de la empresa y las opciones profesionales dentro de la misma.

Durante dicho Foro se impartió una charla técnica titulada: Actividades tecnológicas y posibilidades de empleo en la empresa en la que participaron como ponentes Técnicos de la empresa Titania, con un asistencia de aproximadamente 500 personas.

Nueva marca

En marzo de 2007, LAINSA SERVICIOS CONTRA INCENDIOS, S.A. formalizó una alianza estratégica con el GRUPO FALCK con el objetivo de potenciar nuestras oportunidades de negocio.

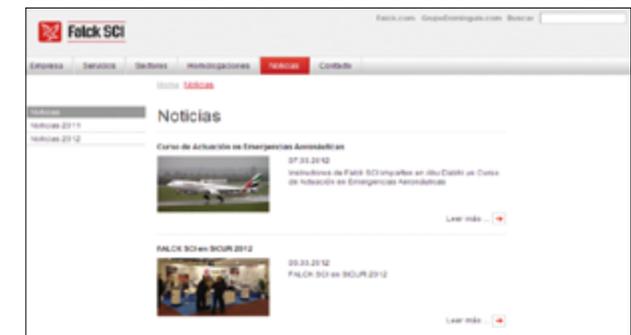
El GRUPO FALCK tiene su sede en Copenhague, Dinamarca y cuenta con una plantilla de más de 14.000 empleados y una facturación anual superior a los 720 Millones de Euros.

Ambos Grupos han puesto en marcha la marca FALCK con el objetivo de crecer internacionalmente y expandir sus servicios. DOMINGUIS y FALCK desean utilizar la nueva marca como símbolo del fuerte posicionamiento internacional de FALCK y la sólida experiencia nacional de DOMINGUIS, y con ello expandir las posibilidades de negocio de FALCK SCI.



Newsletter

Asimismo, y con el fin de aproximar la información de las empresas a los distintos grupos de interés, se publica en la página web oficial las principales noticias relativas a Falck.



HITOS



- **Falck SCI en SICUR 2012**

Un año más Falck SCI ha participado en el Salón Internacional de la Seguridad, SICUR 2012, que se ha desarrollado en Feria de Madrid entre los días 28 de febrero al 2 de marzo.

Desde el stand 8A06, ubicado en el pabellón 8, dedicado a la Seguridad Contra Incendios, Falck SCI ha recibido a todos los profesionales que han participado en esta décimo octava edición.

El balance ha sido altamente positivo, los datos que se ofrecen desde la feria ascienden a más de 38.000 visitantes y la participación de 1.200 empresas, datos que confirman la capacidad de convocatoria de este salón, consolidado como uno de los referentes más destacados del calendario europeo de ferias del sector.

- **Falck SCI es el nuevo nombre de la compañía líder en servicios de lucha contra el fuego para el sector industrial en España**

20/02/2012



Grupo Dominguis y la multinacional danesa Falck han puesto en marcha una nueva marca para liderar los servicios de lucha contra el fuego en el sector industrial.

Grupo Dominguis y la multinacional danesa Falck son, desde la alianza firmada en 2007, propietarias conjuntamente de Lainsa SCI, compañía líder en la prestación de servicios de prevención de incendios, lucha contra el fuego y formación de bomberos para el mercado industrial de nuestro país.

Dados los excelentes resultados de la participación conjunta en Lainsa SCI y con el objetivo de crecer internacionalmente y expandir sus servicios, la compañía cambia ahora su nombre para pasar a denominarse Falck SCI.

Falck SCI ofrece servicios de lucha contra incendios a clientes españoles del sector industrial, en sectores caracterizados por una gran complejidad y altos requerimientos técnicos como son el químico, petroquímico, gasista o nuclear.

Dominguis y Falck desean utilizar el nuevo nombre como marca que simbolice el fuerte posicionamiento internacional de Falck y la sólida experiencia local de Dominguis, y con ello expandir las posibilidades de negocio de Falck SCI



- **Una Brigada de Lainsa SCI ha sido galardonada con el premio Mapfre Global Risk de defensa contra incendios.**

07/09/2012

El servicio de bomberos profesionales que Lainsa SCI tiene implantado en las instalaciones industriales de Airbus en Getafe (Madrid) ha obtenido el primer premio en la XXII Competición de Defensa Contra Incendios organizada por Mapfre Global Risk. La brigada de Lainsa SCI ha destacado en la modalidad de bomberos profesionales

y en la prueba de extinción de incendio en estructura de dos niveles (superior con fuga de GLP e inferior con derrame de líquido inflamable), utilizando mangueras de agua.

La brigada de Lainsa SCI, operativa desde principios del 2010, se ha presentado por primera vez al certamen que Mapfre Global Risk organiza cada año desde 1977, con el objetivo de promocionar la labor de los profesionales que se dedican a combatir el fuego. En esta competición, los servicios de bomberos profesionales que operan en Airbus en Getafe se han medido con equipos que prestan servicios en las principales empresas que operan en sectores de riesgos en España y se han alzado con el primer premio. Por ejemplo, este año han repetido asistencia bomberos de empresas con una larga trayectoria profesional en esta actividad de prevención y lucha contra incendios, como es el caso de CLH, Endesa, Repsol, etc.

La competición ha constado de una serie de pruebas, en las dos modalidades posibles "Profesional" y "No Profesional", de extinción de incendios con diferentes configuraciones, de hidrocarburos y gases, utilizando varios tipos de equipos extintores. La calificación, que se ha llevado a cabo de forma individual, ha tenido en cuenta los siguientes criterios: extinción completa,

tiempo empleado en la extinción y cantidad de agente extintor empleado.

El equipo de Lainsa SCI ha conseguido el primer premio en la modalidad de bomberos profesionales y en la prueba de extinción de incendio en estructura de dos niveles, superior con fuga de GLP e inferior con derrame de líquido inflamable, utilizando mangueras de agua

8. Índice de contenidos e indicadores GRI

CONTENIDO	PÁGINA	COB.
1.- Estrategia y análisis		
1.1 Declaración del presidente.	3	●
1.2 Descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades.	3, 10, 14-16, 20, 21, 29-32, 35, IG6	●
2.- Perfil de la organización		
2.1.- Nombre de la organización.	4	●
2.2.- Principales marcas, productos y/o servicios.	4, 6	●
2.3.- Estructura operativa de la organización, incluidas las principales divisiones, entidades operativas, filiales y negocios conjuntos.	5, 7	●
2.4.- Localización de la sede principal de la organización.	4	●
2.5.- Número de países en los que opera la organización y nombre.	4, 7	●
2.6.- Naturaleza de la propiedad y forma jurídica.	4	●
2.7.- Mercados servidos (incluyendo el desglose geográfico, los sectores que abastece y los tipos de clientes/beneficiarios).	4, 6, 7	●
2.8.- Dimensiones de la organización informante incluido el número de empleados, las ventas netas, la capitalización total y la cantidad de productos o servicios prestados.	8	●
2.9.- Cambios significativos durante el periodo cubierto por la memoria en el tamaño, estructura y propiedad de la organización.	16	●
2.10.- Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo.	9	
3.- Parámetros de la memoria		
Perfil de la memoria		
3.1.- Periodo cubierto por la información contenida en la memoria.	10	●
3.2.- Fecha de la memoria anterior más reciente.	10	●
3.3.- Ciclo de presentación de memorias.	10	●
3.4.- Punto de contacto para cuestiones relativas a la memoria o su contenido.	4	●
Alcance y cobertura de la memoria		
3.5.- Proceso de definición del contenido de la memoria.	10-11	●
3.6.- Cobertura de la memoria.	10-11	●
3.7.- Indicar la existencia de limitaciones del alcance o cobertura de la memoria.	10-11	●
3.8.- Información sobre negocios conjuntos, filiales, instalaciones arrendadas, actividades subcontratadas y otras entidades que puedan afectar significativamente a la comparabilidad entre periodos y/o entre organizaciones.	5, 10	●

CONTENIDO	PÁGINA	COB.
3.9.- Técnicas de medición de datos y bases para realizar los cálculos, incluidas las hipótesis y técnicas subyacentes a las estimaciones aplicadas en la recopilación de indicadores y demás información de la memoria.	11, 31	● ¹
3.10.- Descripción del efecto que pueda tener la reexpresión de información perteneciente a memorias anteriores, junto con las razones que han motivado dicha reexpresión.	N/A	▶ ²
3.11.- Cambios significativos relativos a periodos anteriores en el alcance, la cobertura o los métodos de valoración aplicados en la memoria.	10	●
Índice del contenido del GRI		
3.12.- Tabla que indica la localización de los contenidos básicos en la memoria.	37-42	●
Verificación		
3.13.- Política y práctica actual en relación con la solicitud de verificación externa de la memoria.	10	●
4.- Gobierno, compromisos y participación de los grupos de interés		
Gobierno		
4.1.- Estructura de gobierno de la organización.	CCAA 23	●
4.2.- Indicar si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa un cargo ejecutivo.	CCAA 23	●
4.3.- Número de miembros del máximo órgano de gobierno independientes o no ejecutivos.	CCAA 23	●
4.4.- Mecanismos de los accionistas y empleados para comunicar recomendaciones o indicaciones al máximo órgano de gobierno.	10, 24	●
4.5.- Vínculo entre la retribución de los miembros del máximo órgano de gobierno, altos directivos y ejecutivos y el desempeño de la organización.	-	○
4.6.- Procedimientos implantados para evitar conflictos de intereses en el máximo órgano de gobierno.	-	○
4.7.- Procedimiento de determinación de la capacitación y experiencia exigible a los miembros del máximo órgano de gobierno para poder guiar la estrategia de la organización en los aspectos sociales, ambientales y económicos.	-	○
4.8.- Declaraciones de misión y valores desarrolladas internamente, códigos de conducta y principios relevantes para el desempeño económico, ambiental y social, y el estado de su implementación.	12-13, 19	●
4.9.- Procedimientos del máximo órgano de gobierno para supervisar la identificación y gestión, por parte de la organización, del desempeño económico, ambiental y social, incluidos riesgos y oportunidades relacionadas, así como la adherencia o cumplimiento de los estándares acordados a nivel internacional, códigos de conducta y principios.	-	○
4.10.- Procedimientos para evaluar el desempeño propio del máximo órgano de gobierno, en especial con respecto al desempeño económico, ambiental y social.	-	○
Compromisos con iniciativas externas		
4.11.- Descripción de cómo la organización ha adoptado un planteamiento o principio de precaución.	-	○
4.12.- Principios o programas sociales, ambientales y económicos desarrollados externamente, así como cualquier otra iniciativa que la organización suscriba o apruebe.	34	●
4.13.- Principales asociaciones a las que pertenezca y/o entes nacionales e internacionales a los que la organización apoya.	9	●
Participación de los grupos de interés		
4.14.- Relación de grupos de interés que la organización ha incluido.	11	●
4.15.- Base para la identificación y selección de grupos de interés con los que la organización se compromete.	10	●
4.16.- Enfoques adoptados para la inclusión de los grupos de interés, incluidas la frecuencia de su participación por tipos y categoría de grupos de interés.	23-24	▶ ³
4.17.- Principales preocupaciones y aspectos de interés que hayan surgido a través de la participación de los grupos de interés y forma en la que ha respondido la organización en la elaboración del informe.	-	○

GRI	Descripción	Página	COB	PM
DESEMPEÑO ECONÓMICO				
Información sobre el enfoque de gestión económica		15-16; 16, 2-5		
EC1 (P)	Valor económico directo generado y distribuido.	16	●	
EC2 (P)	Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático.	31		7,8
EC3 (P)	Cobertura de las obligaciones de la organización debidas a programas de beneficios sociales.	25	●	
EC4 (P)	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos.	-	○	
IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS				
EC8 (P)	Desarrollo e impacto de las inversiones en infraestructuras y los servicios prestados principalmente para el beneficio público mediante compromisos comerciales, pro bono, o en especie.	33-35	●	
EC9 (A)	Comprensión y descripción de los impactos económicos indirectos significativos, incluyendo el alcance de dichos impactos.	33-35	●	6
DESEMPEÑO MEDIOAMBIENTAL				
Información sobre el enfoque de gestión ambiental		29		
MATERIALES				
EN1 (P)	Materiales utilizados por peso o volumen.	30	▶ ⁴	8
EN2 (P)	Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales valorizados.	-	○ ⁵	8,9
ENERGÍA				8
EN3 (P)	Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias.	30	●	8
EN4 (P)	Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias.	30	●	8,9
EN5 (A)	Ahorro de energía debido a la conservación y a mejoras en la eficiencia.	30	●	8,9
EN7 (A)	Iniciativas para reducir el consumo indirecto de energía y las reducciones logradas con dichas iniciativas.	31	▶ ⁶	8,9
AGUA				
EN8 (P)	Captación total de agua por fuentes.	-	N/A ⁷	8
BIODIVERSIDAD				
EN11 (P)	Descripción de terrenos adyacentes o ubicados dentro de espacios naturales protegidos o de áreas de alta biodiversidad no protegidas.		N/A ⁸	8
EN12 (P)	Descripción de los impactos más significativos en la biodiversidad en espacios naturales protegidos o en áreas de alta biodiversidad no protegidas, derivados de las actividades, productos y servicios en áreas protegidas y en áreas de alto valor en biodiversidad en zonas ajenas a las áreas protegidas.		N/A ⁸	8
EN13 (A)	Hábitats protegidos o restaurados.		N/A ⁸	8
EN14 (A)	Estrategias y acciones implantadas y planificadas para la gestión de impactos sobre biodiversidad.		N/A ⁸	8
EMISIONES, VERTIDOS Y RESIDUOS				

EN16 (P)	Emisiones totales, directas e indirectas de gases de efecto invernadero, en peso.	31	●	8
EN17 (P)	Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero, en peso.	31	●	8
EN19 (P)	Emisiones de sustancias destructoras de la capa de ozono, en peso.	-	N/A ⁹	8
EN20 (P)	NO, SO y otras emisiones significativas al aire por tipo y peso.	-	N/A ⁹	8
EN21 (P)	Vertimiento total de aguas residuales, según su naturaleza y destino.	-	N/A ¹⁰	
EN22 (P)	Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento.	-	N/A ¹¹	8
EN23 (P)	Número total y volumen de los derrames accidentales más significativos.	-	N/A ¹²	
PRODUCTOS Y SERVICIOS				
EN26 (P)	Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos y servicios, y grado de reducción de ese impacto.	18, 30	●	9
EN27 (P)	Porcentaje de productos vendidos, y sus materiales de embalaje, que son recuperados al final de su vida útil, por categorías de productos.		N/A ¹³	9
CUMPLIMIENTO NORMATIVO				
EN28 (P)	Coste de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental.		N/A ¹⁴	8
DESEMPEÑO SOCIAL (PRÁCTICAS LABORALES)				
Información sobre el enfoque de gestión de prácticas laborales y ética del trabajo		19, 21		
EMPLEO		23	◐ ¹⁵	
LA1 (P)	Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato y por región	23	◐ ¹⁶	6
LA2 (P)	Número total de empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región.	25	●	6
LA3 (A)	Beneficios sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por actividad principal.			
GR	Descripción	Página	COB	PM
RELACIONES EMPRESA/TRABAJADORES				
LA4 (P)	Porcentaje de empleos cubiertos por un convenio colectivo.	23	●	
SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO				
LA7 (P)	Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región.	25	◐ ¹⁷	
LA8 (P)	Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a los trabajadores, a sus familias o a los miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves.	-	N/A ¹⁸	
FORMACIÓN Y EDUCACIÓN				
LA10 (P)	Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por categoría de empleado.			
LA12 (A)	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional.			

DESEMPEÑO SOCIAL (DERECHOS HUMANOS)			
Información sobre el enfoque de gestión de derechos humanos		19, 21	
PRÁCTICAS DE INVERSIÓN Y ABASTECIMIENTO			
HR2 (P)	Porcentaje de los principales distribuidores y contratistas que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos, y medidas adoptadas como consecuencia.	19	● ²¹ 1,2,4,5,6
NO DISCRIMINACIÓN			
HR4 (P)	Número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas.		N/A ¹² 1,6
LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y CONVENIOS COLECTIVOS			
HR5 (P)	Actividades de la compañía en las que el derecho a la libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos puedan correr importantes riesgos y medidas adoptadas para respaldar estos derechos.		N/A ²³ 1,3
EXPLOTACIÓN INFANTIL			
HR6 (P)	Actividades identificadas que conllevan un riesgo potencial de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a su eliminación.		N/A ²³ 1,5
TRABAJOS FORZADOS			
HR7 (P)	Operaciones identificadas como de riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzado o no consentido, y las medidas adoptadas para contribuir a su eliminación.		N/A ²³ 1,4
DESEMPEÑO SOCIAL (COMUNIDAD)			
Información sobre el enfoque de gestión en relación con la sociedad		33	
COMUNIDAD			
SO1 (P)	Naturaleza, alcance y efectividad de programas y prácticas para evaluar y gestionar los impactos de las operaciones en las comunidades, incluyendo entrada, operación y salida de la empresa.	33-35	● 1
CORRUPCIÓN			
SO2 (P)	Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción.	10,19	● 10
SO4 (P)	Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción.		N/A ²⁴ 10
POLÍTICA PÚBLICA			
SO5 (P)	Posición en las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y de actividades de "lobbying".		N/A ²⁵ 10
CUMPLIMIENTO NORMATIVO			
SO8 (P)	Valor monetario de sanciones y multas significativas y número total de sanciones no monetarias derivadas del incumplimiento de las leyes y regulaciones.		N/A ²⁶

DESEMPEÑO SOCIAL (RESPONSABILIDAD SOBRE PRODUCTOS)

Información sobre el enfoque de gestión de responsabilidad sobre productos	14-15	●	
--	-------	---	--

SALUD Y SEGURIDAD DEL CLIENTE

PR1 (P)	Fases del ciclo de vida de los productos y servicios en las que se evalúan, para en su caso ser mejorados, los impactos de los mismos en la salud y seguridad de los clientes, y porcentaje de categorías de productos y servicios significativos sujetos a tales procedimientos de evaluación.	18	●	
---------	---	----	---	--

ETIQUETADO DE PRODUCTOS Y SERVICIOS

PR3 (P)	Tipos de información sobre los productos y servicios que son requeridos por los procedimientos en vigor y la normativa, y porcentaje de productos y servicios sujetos a tales requerimientos informativos.	17	●	
---------	--	----	---	--

COMUNICACIONES DE MARKETING

PR6 (P)	Programas de cumplimiento de las leyes o adhesión a estándares y códigos voluntarios mencionados en comunicaciones de marketing, incluidos la publicidad, otras actividades promocionales y los patrocinios.		N/A ²⁷	
---------	--	--	-------------------	--

GR	Descripción	Página	COB	PM
----	-------------	--------	-----	----

PRIVACIDAD DEL CLIENTE

PR8 (A)	Número total de reclamaciones debidamente fundamentadas en relación con el respeto a la privacidad y la fuga de datos personales de clientes.	19	● ²⁸	
---------	---	----	-----------------	--

CUMPLIMIENTO NORMATIVO

PR9 (P)	Coste de aquellas multas significativas fruto del incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de productos y servicios de la organización.		N/A ²⁹	
---------	--	--	-------------------	--

Simbología: IG (Informe de Gestión), CCAA (Cuentas Anuales), ● cuando la cobertura es total, ◐ cuando la cobertura es parcial, ○ Sin cobertura. PM (Pacto Mundial), ODM (Objetivos de Desarrollo del Milenio)

1. En los datos económicos se indica en casa elemento si se trata de agregado o consolidado .Se incluye metodología e hipótesis para calculo de huella de carbono.
2. No hay memorias anteriores según metodología GRI
3. Únicamente para el grupo "Empleados" se describe el funcionamiento de la encuesta DIME
4. Nuestra actividad fundamental es de servicios, el consumo de materiales no es relevante. En la memoria solo se contempla el consumo de papel en oficinas, se analizará la posibilidad de incluir otros materiales en futuras memorias.
5. Con respecto al consumo de papel , en futuras memorias se evaluará el porcentaje de papel reciclado utilizado.
6. Se desarrolla el programa "Oficina Verde" pero no se han evaluado los resultados obtenidos de forma medible.
7. No aplica puesto que no son significativas dada la naturaleza de las actividades de Falck -SCI
8. No aplica puesto que Grupo Dominguis no dispone de centros de trabajo ni ha realizado actividades en espacios protegidos o relevantes para la biodiversidad.
9. No aplica puesto que no son significativas dada la naturaleza de las actividades de Falck -SCI
10. No aplica puesto que no son significativos dada la naturaleza de las actividades de Falck -SCI
11. No aplica puesto que no son significativos dada la naturaleza de las actividades de Falck -SCI
12. No aplica puesto que no se han producido derrames ni vertidos significativos
13. No aplica por tratarse Falck-SCI de una empresa de Servicios
14. No aplica por no haber recibido multas ni sanciones por incumplimiento de normativa medioambiental
15. No incluye datos por tipo de contrato
16. No incluye datos de rotación del personal
17. No incluye desglose por región
18. No aplica dado que no hay constancia de enfermedades graves significativas que precisen la creación de programas específicos.
19. Desglose por sexos, pero no por categorías profesionales
20. Se incluyen únicamente datos de plantilla. Para 2013 está previsto incluir datos de los órganos de gobierno
21. Está definido ya un programa de evaluación de RSC para proveedores y subcontratistas a poner en marcha en 2013
22. No aplica por no haberse producido incidentes de discriminación en 2012
23. Todas las actividades de Falck-SCI se realizan en países miembros de la OCDE, por lo que no existe riesgo significativo de violación de derechos humanos.
24. No aplica por no haberse producido incidentes de corrupción
25. Falck-SCI no promueve la actividades de "lobbying"
26. No aplica por no haber recibido multas ni sanciones por incumplimiento de leyes y regulaciones
27. No aplica debido a que no existen leyes estatales o códigos voluntarios del sector
28. No se han producido reclamaciones relacionadas con respecto a la privacidad y fuga de datos personales
29. No aplica por no haber recibido multas fruto del incumplimiento de normativa en relación al suministro y uso de productos y servicios

