



Pacto Mundial de las Naciones Unidas

Informe de Progreso 2014

Enero 2015

INDICE

- Declaración
- El Grupo Applus
- LGAI Technological Center S. A. (Applus Laboratories)
- LGAI Technological Center y el Pacto Mundial
- Los primeros pasos
- Derechos Humanos
- Entorno Laboral
- Medio Ambiente
- Anticorrupción

ANEXOS

Datos básicos

Nombre de la compañía	LGAi Technological Center S.A. (Applus Laboratories)
Dirección web	www.appluslaboratories.com
Número de empleados	401 empleados
Ingresos	40,3 mill. € (Ejercicio 2013)
Países donde opera	España, Francia, China
Sector / Actividad	Ensayos e ingeniería de desarrollo de productos. Laboratorios multidisciplinares. Ensayos de conformidad y certificación de producto. Certificación de sistemas
Máximo Nivel Ejecutivo	Jordi Brufau Redondo
Puesto del máximo nivel ejecutivo	Executive Vice President

Informe

Fecha de inscripción en Pacto Mundial	31-01-2014
Fecha de envío informe	31-01-2015
Periodo cubierto por el informe	2014
Alcance del informe	España
Contacto	María Teresa Sanfeliu Ribot
Puesto del contacto	Vice President, Internal Quality, H&S and Innovation

Declaración de apoyo continuado

Tras la adhesión de LGAI Technological Center al Pacto Mundial durante el pasado mes de enero de 2014, es para mí un motivo de satisfacción el poder presentarles nuestro primer informe de progreso que recoge nuestra situación y objetivos para este año 2015.

Me gustaría transmitirles, antes de pasar a los detalles, que nuestra Compañía está profundamente comprometida con el cumplimiento de los Principios del Pacto Mundial, incorporando dichos Principios en nuestra cultura como organización.

De esta manera, estamos convencidos que únicamente actuando con integridad y responsabilidad podemos conseguir las condiciones para que nuestras actividades sean sostenibles a largo plazo.

Aunque las diferentes temáticas tratadas en los diez Principios del Pacto se recogen en nuestras Políticas y sistema de gestión de LGAI Technological Center, es en nuestro Código Ético donde mejor se reflejan nuestros valores y reconocimientos en materia de respeto a las personas y a nuestro entorno, bajo un marco de integridad y responsabilidad de todos los integrantes de nuestra organización.

Así, el conseguir que todo nuestro personal conozca y se haga partícipe del compromiso de los valores expresados en nuestro Código Ético ha sido uno de los avances relativos a los Principios 1 y 2, aunque como veremos, no el único.

En lo relativo a los Principios de entorno laboral, LGAI Technological Center ha realizado grandes avances en el desarrollo de políticas antidiscriminación. Se han implementado las vías que permiten a nuestros empleados ser escuchados, para que de una manera objetiva e imparcial se desplieguen los mecanismos de investigación y toma de decisiones. En este sentido, durante el 2014 se ha trabajado intensamente en el desarrollo del Plan de Igualdad cuyo despliegue y resultados se llevará a cabo durante el presente año.

En el área Medioambiental, aunque por la tipología de nuestros servicios tenemos un impacto en el

entorno muy limitado, tenemos implantado un sistema de gestión de residuos que nos permite conocer nuestra situación medioambiental e implementar programas que nos permitan reducir y mejorar de forma continua.

Sobre el último Principio dedicado a la Anticorrupción, hemos partido de la Política plenamente establecida en LGAI Technological Center para desarrollar y poner en marcha los mecanismos aplicables para regular y controlar nuestros compromisos en esta materia. De esta manera, hemos difundido a toda nuestra organización y colaboradores el mensaje firme y manifiesto de "tolerancia cero" ante la corrupción en cualquier forma que pueda presentarse.

Para mejorar nuestra eficacia y cumplimiento en todas las áreas tratadas en los Principios del Pacto Mundial, en LGAI Technological Center entendemos como factores capitales la formación, concienciación y sensibilización de todo nuestro personal y colaboradores. Es por ello que muchas de las acciones que se plantean en este informe tienen como objetivo aumentar el nivel de difusión y conocimiento de nuestras políticas y sistemas desplegados para tal consecución.

Con nuestro total apoyo y esfuerzo para seguir trabajando en la aplicación de los Principios del Pacto Mundial, desde LGAI Technological Center renovamos públicamente nuestro compromiso adquirido en enero de 2014 de adhesión a dichos Principios y a su desarrollo e implantación en nuestra organización.



Jordi Brufau Redondo
Executive Vice President,
LGA Technological Center
S.A.

El Grupo Applus

Acerca de Applus+

Applus+ es una de las empresas líderes mundiales en ensayos, inspección y certificación.

Estamos reconocidos como una referencia global en calidad e integridad. Con 19 000 empleados, contamos con una red de más de 350 oficinas y laboratorios en 60 países de todos los continentes.

Ofrecemos soluciones para clientes en todo tipo de sectores con el fin de garantizar que sus activos y productos cumplan las normas y reglamentos medioambientales, de calidad, salud y seguridad.

Nuestra actividad

Applus+ es una empresa acreditada por las principales organizaciones internacionales.

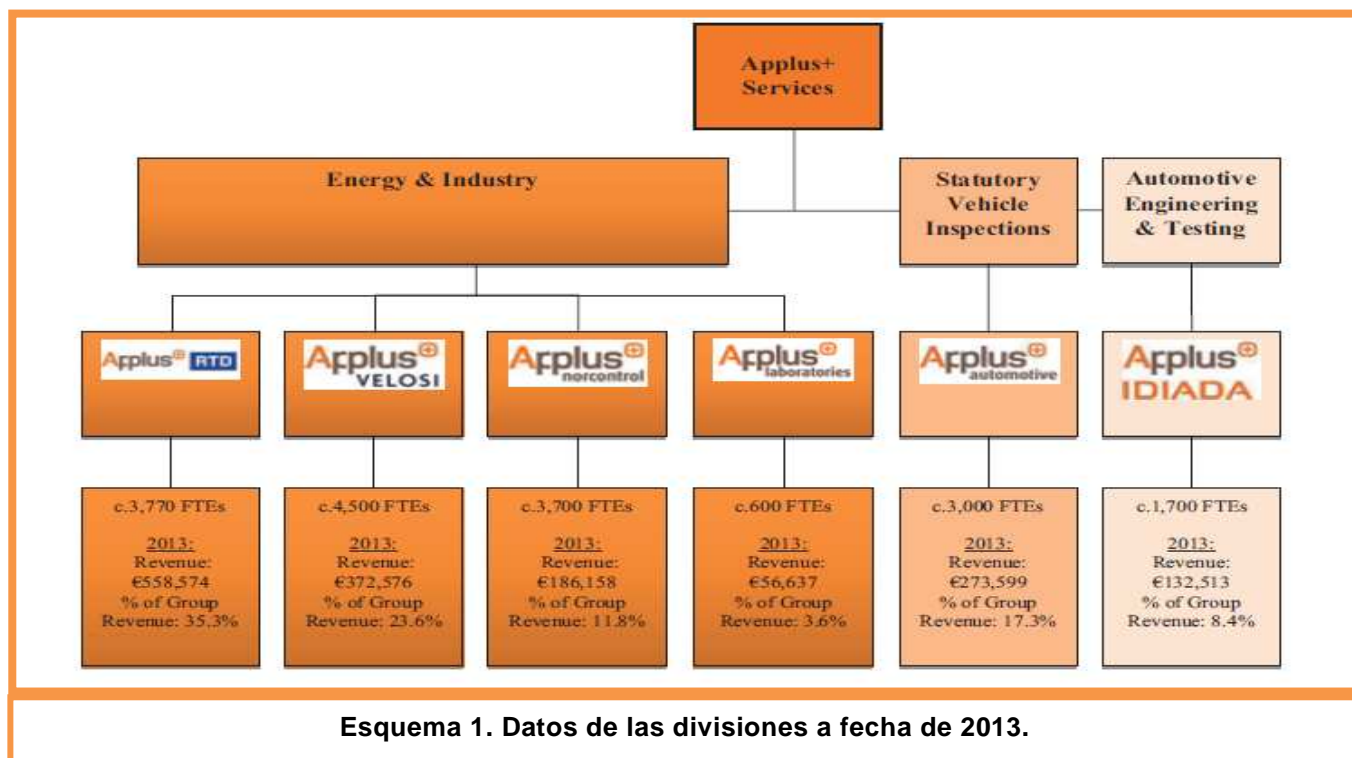
Nuestros servicios independientes ayudan a empresas de sectores como el petróleo y gas, energético, automoción, industrial o telecomunicaciones, entre otros. Gracias a nuestros equipos de técnicos y expertos tratamos de mejorar el rendimiento de nuestros clientes y reducir sus riesgos.

Applus+ lleva a cabo las siguientes actividades globales:

- **Ensayos:** Nuestra amplia gama de laboratorios punteros y reconocidos determinan las características de los productos industriales o de consumo.
- **Inspecciones:** Nuestros servicios de inspección y verificación son líderes mundiales y sirven para verificar que los procesos y servicios de los clientes cumplen con estándares regulados o voluntarios.
- **Certificación:** Nuestros servicios de certificación garantizan que sus productos de los clientes, su personal o sus sistemas de gestión cumplan con las especificaciones dadas.
- **Ingeniería y consultoría:** Nuestros servicios de ingeniería y consultoría se ocuparán de diseñar, desarrollar y mejorar soluciones técnicas para optimizar sus productos, servicios, instalaciones y sistemas.

Para desarrollar estas actividades en los diferentes mercados, Applus+ está estructurada en seis grandes divisiones, especializadas en productos y mercados atendidos.

En la siguiente imagen se aporta información sobre el alcance de negocios de cada división y sus cifras de facturación y número de empleados.



Applus en el mundo

El Grupo Applus está presente en más de 60 países en los cinco continentes:

- **Europa:** Austria, Bélgica, República Checa, Dinamarca, Finlandia, Francia, Alemania, Irlanda, Italia, Holanda, Noruega, Polonia, Portugal, Eslovaquia, España, Suecia, Suiza, Turquía, Reino Unido.
- **América:** Argentina, Brasil, Canadá, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Guatemala, México, Nicaragua, Panamá, Perú, EE.UU.
- **Asia y Oceanía:** Australia, Brunei, China, India, Indonesia, Japón, Kazajistán, Papua Nueva Guinea, Rusia, Singapur, Corea del Sur, Tailandia, EAU, Vietnam
- **Oriente Medio y África:** Angola, Egipto, Ghana, Kuwait, Libia, Malasia, Marruecos, Nigeria, Omán, Pakistán, Catar, Arabia Saudita, Sudáfrica, Siria.

PRESENCIA GEOGRÁFICA



Applus+ VELOSI	ALEMANIA	BÉLGICA	DEL SUR	FILIPINAS	IRLANDA	NICARAGUA	PORTUGAL	TURKMENISTÁN
Applus+ RTD	ANDORRA	BRASIL	COSTA RICA	FINLANDIA	ITALIA	NIGERIA	REINO UNIDO	TURQUÍA
Applus+ Laboratories	ANGOLA	BRUNEI	DINAMARCA	FRANCIA	JAPÓN	NORUEGA	REPÚBLICA CHECA	UCRANIA
Applus+ Norcontrol	ARABIA	CAMERÚN	ECUADOR	GABÓN	KAZAJISTÁN	OMÁN	REPÚBLICA DEMOCRÁTICA	UGANDA
Applus+ IDIADA	SAUDI	CANADÁ	EE.UU.	GANA	KUWAIT	PAISES BAJOS	DEL CONGO	UZBEKISTÁN
Applus+ Automotive	ARGENTINA	CATAR	EGIPTO	GUATEMALA	MADAGASCAR	PAKISTÁN	RUSIA	
	AUSTRALIA	CHILE	ESLOVAQUIA	GUINEA ECUATORIAL	MALASIA	PANAMÁ	SINGAPUR	
	AUSTRIA	CHINA	ESPAÑA	INDIA	MÉXICO	PAPÚA NUEVA GUINEA	SUDÁFRICA	
	AZERBAIYÁN	COLOMBIA	EMIRATOS	INDONESIA	MONGOLIA	PERÚ	TAILANDIA	
	BAHRÉIN	COREA	ÁRABES UNIDOS	IRAK	MOZAMBIQUE	POLONIA	TAIWAN	

LGAI Technological Center

Quiénes somos

LGAI Technological Center S.A., en adelante LGAI, es una compañía que está encuadrada en la División Applus+ Laboratories del grupo Applus.

LGAI es un referente en los campos de ensayo, ingeniería y certificación de producto y es especialista en el desarrollo de soluciones técnicas para mejorar la competitividad de los productos a través de procesos y tecnologías innovadoras.

Nuestra experiencia en ensayo y nuestros laboratorios punteros y reconocidos nos permiten intervenir en toda la cadena de valor de los productos mediante servicios de ensayo, desarrollo de producto, control de calidad y certificación.

Más de 100 años de experiencia avalan nuestros resultados durante los cuales hemos apoyado con nuestros servicios tanto a organizaciones privadas como y a la Administración Pública en el logro de sus objetivos, poniendo a su disposición metodologías propias, nuestra tecnología y sistemas de información, nuestra experiencia, etc. En definitiva, todo nuestro conocimiento.

Nuestra historia

En 1907, nuestra compañía es fundada bajo el nombre de LGAI (Laboratori General d'Assaigs i Investigacions) en Barcelona como entidad pública de ensayo e investigación para el fomento y desarrollo de sectores industriales clave para Cataluña.

En 1986 se construyen en el Campus de la Universitat Autònoma de Barcelona unas nuevas instalaciones para el LGAI: un centro tecnológico multidisciplinar de 60.000 m2 dedicado al ensayo, investigación y certificación de producto, lugar que actualmente constituye la sede corporativa de nuestro grupo.

Es en 2003 cuando LGAI, hasta entonces entidad pública, se privatiza incorporándose a la compañía privada Applus+ como división dedicada al ensayo y la certificación.

En 2007 The Carlyle Group se convierte en el principal accionista de Applus con más de un 70% de participación en el grupo.

Desde 2004 se viene produciendo un proceso de expansión y consolidación del Grupo Applus tanto

orgánicamente como a base de adquisiciones de otras compañías

Dentro de dicho proceso, la sociedad LGAI Technological Center S.A, como integrante del Grupo Applus, inicia un proceso de internacionalización que le ha llevado a tener cierto volumen de actividad en otros países.

El año 2014 representa un hito importante en la historia de LGAI al empezar el grupo Applus+ a cotizar en la bolsa de Madrid.

Valor añadido

Equipo cualificado

En LGAI nos esforzamos por ofrecer a nuestros clientes el mejor servicio. Sabemos que sólo es posible con un excelente equipo de personas. Nuestros profesionales se distinguen por su alta cualificación, gran potencial y dilatada experiencia. Respondemos a los requisitos más exigentes del mercado.

Centros tecnológicos y laboratorios

LGAI dispone de una red de laboratorios de ensayo focalizados en el desarrollo, validación, control de calidad y certificación de productos. Disponemos de laboratorios multidisciplinares con equipos punteros en sus respectivos campos, como son:

- Laboratorios de ensayos mecánicos y estructurales
- Laboratorios de ensayos eléctricos y electrónicos
- Laboratorios de ensayos de fuego y termotecnia
- Laboratorios de ensayos climáticos, acústicos y de durabilidad
- Laboratorios de ensayos de materiales
- Laboratorios de tecnologías de la información

Soportes tecnológicos

Contamos con una tecnología y unas instalaciones de primer nivel, capaces de ofrecer un servicio diferencial y de máxima calidad

I+D+i

LGAI invierte de forma estratégica en proyectos de I+D+i con el objetivo de impulsar las tecnologías del futuro y adquirir el know-how necesario para adaptar la oferta de

servicio a las necesidades de cada sector. Por ello, lideramos y colaboramos en proyectos de I+D+i nacionales e internacionales.

Colaboramos con la industria en sus procesos de innovación como partner tecnológico aportando nuestro expertise en las diferentes etapas de la cadena de valor del desarrollo de un nuevo producto o proceso.

Garantía

Acreditaciones y autorizaciones

LGAI dispone y mantiene las acreditaciones y los reconocimientos necesarios para garantizar la calidad y seguridad de sus productos, facilitando su acceso al mercado global. Nuestros expertos evalúan la conformidad de sus productos para fomentar la confianza entre su empresa y sus clientes. Como entidad independiente de ensayo, inspección, calibración y certificación, nos sometemos a evaluaciones y auditorías periódicas que garantizan nuestra competencia técnica y la reconocen a nivel internacional.

Certificaciones

El Sistema de Calidad y Sostenibilidad de LGAI es un sistema integrado de gestión de calidad que recoge los requisitos de normas internacionales en el campo de la calidad, el medio ambiente y la prevención de riesgos.

Nuestros servicios

Actividades

Los servicios de LGAI pueden ser encuadrados en seis tipos de actividades genéricas:

- Ingeniería y Desarrollo

LGAI aplica los conocimientos y tecnologías existentes para diseñar, desarrollar y mejorar los productos, servicios o instalaciones de sus clientes. La gran diversidad de disciplinas técnicas disponibles en LGAI nos permite ofrecernos como el socio tecnológico para mejorar resultados teniendo como señas de identidad nuestro compromiso con la calidad, la innovación, la formación de nuestros profesionales y la independencia.

La red de LGAI y el sistema de gestión flexible de proyectos nos permite ofrecer soluciones en todo el mundo con nuestros ingenieros y con los proveedores más adecuados en cada caso.
- Certificación de Producto y Sistemas

LGAI abre a nuestros clientes las puertas al mercado global. Como organismo independiente de certificación, aseguramos que los productos y sistemas son conformes a las especificaciones técnicas requeridas de sus mercados de destino. Disponemos de los principales reconocimientos y acreditaciones necesarios para garantizar la calidad y seguridad de productos y sistemas, y fomentar la confianza de clientes y consumidores. Además de las certificaciones obligatorias y sectoriales, con LGAI nuestros clientes pueden desarrollar un sistema de certificación voluntario propio para garantizar y comunicar a terceros las prestaciones diferenciales y el valor añadido de sus productos con el sello Applus+. De conformidad con normas ampliamente aceptadas, no prestamos servicios de certificación y consultoría a un mismo cliente para un mismo producto.
- Calibración y Metrología

Garantizamos la correspondencia entre los patrones de las diferentes unidades de medida y las magnitudes de los equipos de ensayo de nuestros clientes asegurando la trazabilidad necesaria.

En los laboratorios de metrología de LGAI se puede calibrar cualquier equipo de medida, y con nuestros patrones podemos realizar in situ en las instalaciones de nuestros clientes la verificación de las características metrológicas de todas sus máquinas e instrumentos. La acreditación de nuestros laboratorios garantiza la trazabilidad de

- Ensayos

Para la determinación de las características de los productos, procesos y servicios de nuestros clientes según un procedimiento específico, contamos con más de 100 años de experiencia y expertos técnicos que realizan ensayos y análisis en cualquier tipo de producto de consumo o industrial utilizando los equipos e instrumentación más adecuados de los modernos laboratorios de los que dispone LGAI. Con el resultado de los ensayos, en LGAI ayudamos a nuestros clientes en el cumplimiento de los requisitos de calidad y seguridad de sus productos o servicios y les proponemos las acciones correctoras para su mejora.

las medidas de equipos ya sea en el ámbito regulado (metrología legal) como en el voluntario.

- Inspección

Verificamos los productos, procesos y servicios de nuestros clientes para evaluar su conformidad respecto a las normas, ya sea en el ámbito regulado como en el voluntario. LGAI realiza las inspecciones de instalaciones, productos y servicios garantizando la objetividad e imparcialidad del resultado, lo que permite asegurar el cumplimiento de las condiciones contractuales con sus clientes o proveedores.

Sectores

En LGAI trabajamos para multitud de sectores de actividad económica e industrial, entre los que destacan:

- Aeroespacial, defensa y transportes
- Automoción y auxiliares
- Construcción
- Energía, renovables, petróleo y gas
- Gobierno e Instituciones Públicas
- Industria y producción
- Ingeniería
- Productos IT y Smart devices
- Productos eléctricos y electrónicos
- Química y Farmacia

Organización

Para el desarrollo de estos servicios LGAI está organizada en tres grandes Unidades de Negocio, según se detalla en la imagen siguiente.



LGAI y el Pacto Mundial

Hacia una gestión sostenible basada en la ética

En Applus estamos convencidos de que la gestión mediante nuestros valores y principios permiten conseguir resultados más eficientes y competitivos, asegurando un crecimiento rentable y sostenible.

Nuestra reputación corporativa es uno de los activos del grupo de mayor valor y un componente clave en el desarrollo de nuestros servicios.

Por eso la imparcialidad, la independencia y la integridad son las bases para el desarrollo de nuestro Código Ético.

En 2012 la Dirección de Applus decidió dar un impulso a nuestro modelo de gestión revisando y reformulando el Código Ético existente.

El despliegue de nuestro nuevo Código Ético se apoya en un programa extensivo de implementación que asegura que todos los empleados lo han leído y lo entienden, que los directores están familiarizados con las políticas y procedimientos internos del Código y que Applus, como organización, lo ha implementado y es capaz de demostrar que tiene un programa de cumplimiento efectivo.

Por otro lado, en LGAI disponemos desde hace años de un Sistema de Calidad y Sostenibilidad basado en las normas de gestión de calidad, medio ambiente y seguridad laboral internacionalmente reconocidas y se decidió que el Modelo del Pacto Mundial aportaba un marco de referencia muy adecuado a la cultura corporativa de Applus.

Por eso, a comienzos de 2014 tras consultar a miembros de la Red Española del Pacto Mundial, decidimos hacernos firmantes del Pacto Mundial.

En apartados posteriores de este informe explicaremos algunos detalles sobre estrategia, gobierno y el compromiso de LGAI con los objetivos del Pacto Mundial, así como los primeros pasos que hemos emprendido en este camino.

Estrategia y gobierno

LGAI desarrolla un proceso de planificación estratégica en el que participan todas las Unidades de Negocio y las direcciones funcionales.

En este proceso de planificación estratégica se tienen en cuenta los inputs de los diferentes grupos de interés recogidos por las unidades participantes en el proceso.

La Dirección General recibe inputs, plasmados generalmente en políticas y objetivos, de parte de la Dirección del Grupo Applus y del Consejo de Administración.

Las Unidades de Negocio (UN Transporte, Energía y Telecomunicaciones, UN Certificación de Producto, y UN Certificación de Sistemas) reciben inputs prioritariamente de clientes, proveedores y colaboradores, así como de la Administración y los empleados.

Y finalmente, la Dirección de RRHH recibe sugerencias de los empleados y la Dirección de Calidad, básicamente de clientes, empleados y entidades de acreditación.

Para la recepción de estos inputs existen canales de comunicación establecidos, tales como reuniones con clientes o con el Consejo de Administración, Encuestas de Satisfacción de Cliente y Encuestas de Clima Laboral, entre otros.

Cada dirección integra la información recibida en su proceso de análisis, y termina plasmándolo en una serie de líneas estratégicas y programas de acción.

Este proceso de planificación se desarrolla con un horizonte temporal de tres años y anualmente es revisado en una Reunión Anual, donde se revisan las premisas de planificación aplicadas al inicio del ciclo y las líneas estratégicas definidas.

Al formar parte LGAI del Grupo Applus, recibe directrices en forma de políticas y objetivos de la Dirección del Grupo. La implantación de un programa de RSC en línea con los Principios del Pacto Mundial, es, como ya hemos indicado, una iniciativa de LGAI totalmente alineada con la estrategia y políticas de Applus.

Como veremos en los siguientes apartados, tanto los procedimientos y sistemas de gestión aplicados así como los mecanismos de seguimiento, pueden ser de carácter corporativo o específicos de LGAI.

En cuanto a la medición del progreso en el cumplimiento de los Principios del Pacto, como es lógico, estamos en una fase muy inicial del proceso y, por lo tanto, no existe un sistema de indicadores integrado que refleje el desempeño de los sistemas implicados en el Pacto Mundial. No obstante como veremos en los siguientes apartados, el sistema de reporting actual asociado a nuestro Sistema de Calidad y Sostenibilidad recoge muchos de los indicadores relacionados con el Pacto Mundial.

Para la difusión de este Informe de Progreso, estableceremos un Plan de Comunicación específico en que se incluirán acciones de comunicación interna en los medios habituales, tales como la intranet corporativa “Apportal”, o la revista de empleados “Appeople”, así como acciones de comunicación hacia el exterior, tales como su inclusión en los sites de Applus, de Applus Laboratories y de Applus Certification.

Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

En la actualidad LGAI está evaluando las diferentes oportunidades de implicación en los objetivos de gran alcance que lidera Naciones Unidas.

Como se podrá apreciar en los siguientes apartados de este informe, por nuestra actividad, la forma en que desarrollamos nuestras operaciones y nuestro posicionamiento geográfico actual, existen Principios del Pacto Mundial en los que nuestro potencial de progreso interno y de las organizaciones sobre las que podemos tener influencia, es muy limitado. Especialmente los Principios relacionados con el Trabajo Infantil y el Trabajo Forzoso.

Es probable que nuestra implicación en iniciativas externas esté orientada a este tipo de temáticas en las que nosotros directamente tenemos poca influencia.

Por otro lado, analizaremos la mejor forma de contribuir a alguna de las iniciativas en marcha alineadas con los Objetivos de Desarrollo del Milenio para 2015 del PNUD.

Los primeros pasos

Enfoque

Una vez convertidos en signatarios del Pacto Mundial en enero de 2014, el Comité de Dirección de LGAI y la Dirección de Calidad Corporativa de Applus, realizaron un análisis preliminar con el objeto de definir los siguientes elementos:

- Alcance geográfico.
- Esfera de Influencia.
- Grupos de Interés implicados

Alcance Geográfico

LGAi opera de forma mayoritaria en España, como muestra el hecho de que el 76% de los ingresos realizados en 2013 se obtuvieron en dicho territorio, y un 18% adicional en países de la Comunidad Europea.

Por otro lado, fuera de España, salvo excepciones, no tiene personal establecido de forma permanente sino que opera en proyectos de cliente de duración limitada. Este personal, por tanto, acompaña a los clientes en sus proyectos en el extranjero pero es en su mayoría contratado en España de acuerdo a la legislación vigente.

El Plan Estratégico 2013-2018 contempla un proceso de internacionalización que no implica necesariamente, al menos a corto y medio plazo, la apertura de centros de trabajo permanentes en otros países.

No obstante, es posible que dicha expansión suponga la constitución de empresas filiales o joint ventures en los países objetivo, atendiendo a su legislación, a los requerimientos de los gobiernos correspondientes o simplemente por decisión estratégica de Applus.

En cualquier caso, LGAI evaluará de forma continuada las condiciones socioeconómicas y legales reinantes en los territorios en los que esté establecida de forma permanente o donde estén basadas las diferentes unidades de su esfera de influencia, y que puedan afectar al cumplimiento de los Principios del Pacto Mundial. Dicho análisis externo se complementará con una evaluación interna de la estrategia operacional utilizada en cada filial o joint venture (gestión de la cadena de suministro).

Esta evaluación permitirá valorar la materialidad de los diferentes aspectos con el fin de establecer estrategias, acciones y objetivos dirigidos a minimizar riesgos y posibles impactos, e informar de los mismos en Informes de Progreso subsiguientes.

Esfera de Influencia y Complicidad

La estructura y alcance de la esfera de influencia de LGAI viene determinada por dos factores: la configuración de su cadena de suministro y la estrategia seguida con colaboradores y subcontratistas.

La cadena de suministro de LGAI se caracteriza por un nivel de integración elevado, ya que, como criterio general, no se externalizan las operaciones que se consideran que forman parte de su Core Business. LGAI está posicionada en el mercado como una compañía especializada en ensayos, calibraciones, ingeniería, consultoría y certificación de producto y sistemas, que trabaja para grandes clientes y proyectos, por lo que en general la gestión de recursos externos no es uno de sus aspectos más relevantes.

En general sólo se externalizan aquellas actividades para las que no se disponen de recursos específicos, las cuales se realizan en el territorio español en más de un 99%, tal y como indica la cuenta de resultados analítica de la compañía.

Evidentemente LGAI considera dentro de su esfera de influencia al personal de las empresas que prestan estos servicios fomentando que se observen los principios del Pacto Mundial en sus propias organizaciones.

Algo característico del personal que participa en estos procesos externalizados, es que pueden interactuar con nuestros colaboradores y clientes, por lo que juegan un papel importante en la transmisión a los mismos de las políticas y criterios de actuación relacionados con todos los puntos asociados al Pacto Mundial.

Para ambos tipos de proceso (Core y de soporte) la estrategia de LGAI respecto a sus colaboradores en relación con el cumplimiento de los Principios del Pacto Mundial tiene un largo camino por recorrer. En la actualidad se han dado los primeros pasos en el sentido de transmitir expectativas a algunos de los principales colaboradores.

En cualquier caso, LGAI entiende la complicidad como un aspecto más de la esfera de influencia, y tiene muy presente que la pasividad en casos de vulneración de los derechos humanos por parte de alguno de los colaboradores es moralmente equivalente participar en los mismos.

Grupos de Interés implicados

Para identificar los grupos de interés de LGAI se ha realizado un análisis en un doble sentido:

- La definición de una lista de stakeholders potenciales y su evaluación bajo los siguientes criterios:
 - o La intensidad de la relación de LGAI con los mismos.
 - o La capacidad de influencia mutua.
 - o Los intereses y expectativas de los stakeholders recogidos mediante los diferentes canales de comunicación establecidos.
 - o El grado de implicación de los stakeholders en los diferentes aspectos o temas relacionados con los Principios del Pacto Mundial.
- La evaluación de los aspectos más relevantes en los que LGAI puede tener un mayor impacto social, laboral y medioambiental (análisis de materialidad) permite identificar los stakeholders más implicados en los mismos.

Como resultado de este proceso LGAI ha identificado los siguientes grupos de interés:

- Empleados,
- Proveedores (colaboradores, empresas subcontratistas y suministradores)
- Clientes,
- Administración ,
- Sociedad en general,
- Accionistas.

Evaluación Inicial

Materialidad

Antes de profundizar en el análisis de riesgos e impactos potenciales que puede suponer las operaciones de LGAI en las condiciones ya definidas, fue preciso realizar una selección previa de los aspectos más relevantes en las áreas social, laboral y medioambiental (análisis de materialidad).

Para realizar este análisis se utilizaron dos fuentes de información:

- El modelo del Pacto Mundial.

- Los resultados de un diagnóstico inicial de riesgos e impactos asociados a los Derechos Humanos, basado en la Declaración Universal de Derechos Humanos (UDHR).

El Pacto Mundial de Naciones Unidas

El modelo del Pacto Mundial consta de 10 Principios agrupados en cuatro bloques:

- **Derechos Humanos** incluye los dos primeros Principios que hacen referencia al respeto de la organización por los Derechos Humanos fundamentales (Principio 1) así como la no complicidad en la vulneración de los mismos por parte de terceros (Principio 2).
- **Laboral**, incluye 4 Principios relacionados con el respeto de los derechos humanos en el entorno laboral (Libertad de afiliación, trabajo forzoso, trabajo infantil y discriminación en el empleo).
- **Medio Ambiente**, que comprende 3 principios relacionados con la responsabilidad de las organizaciones respecto al mantenimiento de un entorno saludable para las personas y su sostenibilidad a largo plazo (enfoque preventivo, iniciativas de responsabilidad ambiental, tecnologías respetuosas con el entorno).
- **Anticorrupción**. Un último principio sobre el ejercicio de medidas contra la corrupción.

Análisis de riesgos e impactos

Partiendo del esquema inicial que ofrece el modelo del Pacto Mundial (UNGC), se desarrolló un análisis específico de riesgos e impactos asociados a los Derechos Humanos teniendo en cuenta las siguientes circunstancias:

- Las características sociales, económicas y políticas del Estado Español.
- El Marco Legal en vigor para la protección de los derechos fundamentales de la persona.
- Los valores y principios generalmente reconocidos por la sociedad española.

El proceso seguido en este análisis fue el siguiente:

- a) Identificación previa de Factores de Riesgo relacionados con 30 Derechos Fundamentales recogidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos (UDHR) (ver Anexo I de este informe).

Algunos de estos factores de riesgo, además de estar relacionados con los Principios 1 y 2, coinciden con la propia definición de otros principios Laborales del Pacto Mundial como son los Principios 3, 4 y 6 (Libertad de afiliación, trabajo forzoso y discriminación en el empleo, respectivamente).

En los siguientes apartados de este Informe, se expondrán los resultados del diagnóstico relacionados con las 4 Áreas Temáticas en que se agrupan los Principios del Pacto Mundial, indicando así mismo las acciones realizadas o planificadas así como los resultados conseguidos.

- b) Para el análisis de los factores de riesgo y la valoración de sus impactos, se tuvieron en cuenta:
 - Las políticas de la empresa en relación con dichos factores de riesgo y el resto de Principios del Pacto Mundial.
 - Las acciones, procesos o sistemas de gestión implantados para el despliegue de dichas políticas.
 - Los mecanismos de evaluación y seguimiento en marcha, y los resultados obtenidos.
- c) A continuación, se identificaron los miembros de LGAI, que podían facilitar información sobre estas cuestiones.
- d) Una vez analizados los factores de riesgo, y en función de las prácticas implantadas, se procedió a la calificación del impacto de los mismos aplicando los siguientes criterios:
 - Impacto Bajo: existencia de un marco normativo específico, política y acciones formalizadas y sistemática de seguimiento.
 - Impacto Medio: existencia o no de un marco normativo específico, política y acciones no formalizadas y ausencia sistemática de seguimiento.
 - Impacto Alto: inexistencia de un marco normativo específico, ausencia de política, acciones y seguimiento.

Esta evaluación de riesgos permitió a LGAI conseguir los siguientes resultados:

- Confirmar la impresión previa de que el nivel general de riesgo es bajo dado el entorno socioeconómico en que opera LGAI y la estrategia operacional utilizada.
- Asegurarnos de que no se queda sin evaluar ningún aspecto potencial de riesgo.
- Identificar los aspectos que requieren acciones, sistemas o procesos preventivos o paliativos, y que pueden incorporarse al plan de actuación de los próximos años.

Principio 1

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

Principio 2

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

En LGAI apoyamos y respetamos los Derechos Humanos fundamentales recogidos en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo.

En todo momento evitaremos que nuestras actividades provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos. En caso de que se produzcan impactos negativos, LGAI hará frente a dichas consecuencias.

Nos comprometemos igualmente a ejercer toda nuestra influencia para tratar de prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos ocasionados por nuestros colaboradores.

Nuestras políticas y sistemas

Durante la evaluación inicial se han analizado una serie de aspectos que potencialmente pueden constituir un riesgo de vulneración de los Derechos Humanos (Factores de Riesgo).

Para cada uno de esos Factores de Riesgo se han identificado las prácticas, procesos y sistemas implantados en LGAI que impiden la existencia del mismo o al menos lo mantienen bajo control. En otros casos, además de sistemas preventivos, existen sistemas que mitigan las consecuencias de su materialización.

El Código Ético de Applus

El Código Ético de Applus+ es la punta del iceberg de un conjunto de normas y disposiciones internas que tienen como objetivo garantizar los siguientes valores:

- Cumplimiento de la ley y, por encima de todo, respeto al individuo.
- Colaboración con las autoridades públicas.
- Respeto al medio ambiente y a cada una de las comunidades en las que actuamos.
- Convencimiento de que la innovación y la libre competencia son las mejores bases para el desarrollo económico.
- Necesidad de que el respeto mutuo, el diálogo y la transparencia sean la base de nuestras relaciones. Applus+ reconoce la libertad de sindicación y el derecho de huelga como derechos universales.
- Voluntad de servir y no defraudar a quienes confían en nuestros productos y servicios, con integridad, independencia e imparcialidad, respetando y utilizando correctamente los bienes e intereses de Applus+.

Todos los trabajadores de Applus+ tienen el deber de conocer y están obligados a respetar este Código. Todas aquellas personas que se incorporan al grupo deben aceptar expresamente los principios éticos contenidos en él.

La gestión y el seguimiento del Código Ético se realizan a primer nivel directivo mediante la constitución de un **Comité de Ética del Grupo Applus (GEC)** como responsable de su vigilancia y cumplimiento que actúa de forma independiente.

Un elemento fundamental del Código Ético es el **Canal de Comunicaciones** específico (Whistleblowing Channel), constituido por una dirección de email dedicada y un formulario específico para reportar la incidencia, que está a disposición de los empleados en la intranet corporativa ("Apportal") y de personas ajenas a la compañía mediante la web de A+ Laboratories (www.appluslaboratories.com) y la web de A+ Certification (www.appluscertification.com).

La Evaluación Inicial de Riesgos en Derechos Humanos

A comienzos de 2014 se realizó un análisis de riesgos e impactos potenciales en el ámbito de los Derechos Humanos que nos permitió su identificación y caracterización.

Este proceso ha servido para hacer inventario de las políticas, sistemas y procesos implantados que permiten controlar los niveles de riesgo y sus posibles consecuencias. También ha requerido consultar sistemas de reporting que se emplean en diferentes áreas de LGAI y, adicionalmente, para algún tema específico, recoger información ad hoc de diferentes unidades funcionales.

La metodología utilizada en esta evaluación se ha explicado en el apartado anterior (ver "Los primeros pasos") y los resultados se exponen en este y los siguientes apartados.

El objetivo de LGAI es aplicar de forma sistemática esta herramienta, especialmente cuando cambie su esfera de influencia u otras condiciones que puedan afectar los niveles de riesgo esperables.

La seguridad y salud de nuestros empleados

En LGAI la seguridad y salud de los empleados es un objetivo y una condición de trabajo irrenunciable.

Disponemos de una Política integrada de Calidad, Prevención de Riesgos y Medio Ambiente, denominada **Política de Calidad y Sostenibilidad** y conocida por todo

el personal, donde se da *"Prioridad al enfoque preventivo en el desarrollo de los procesos garantizando la seguridad y la salud de los trabajadores, respecto del enfoque basado en la corrección"*.

En primer lugar se cumplen los requisitos de la **Ley 37/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (PRL)**, para lo cual realiza la Planificación Preventiva, mediante un Servicio de Prevención Mancomunado, figura contemplada en la reglamentación española.

La participación de los empleados en la acción preventiva se realiza a través de los **Comités de Seguridad y Salud**. Además, todos los empleados tienen acceso a la información y a la consulta en relación a PRL en la intranet corporativa (Apportal), o bien mediante un correo específico que pone a disposición el Servicio de Prevención Mancomunado.

Además, es obligatorio que todo el personal de nuevo ingreso en Applus reciba, antes de su incorporación a su puesto de trabajo, un curso de **formación básica en Prevención de Riesgos Laborales**.

LGAI, contrata los servicios de salud a un Servicio de Prevención Ajeno, que anualmente realiza la **vigilancia de la salud** de los empleados.

Conforme a la citada Ley, el sistema preventivo de LGAI es auditado cada cuatro años por una entidad externa. Es lo que se denomina **Auditoría Reglamentaria**.

En línea con esta inquietud por la seguridad dentro de LGAI, la formación y concienciación de las personas son áreas de especial interés, como lo demuestran algunos hechos destacables:

- La implantación de un programa de sensibilización de todos los Jefes de Departamento o supervisores con personal operativo a su cargo.
- La realización de evaluaciones de seguridad de los centros de trabajo por los propios responsables operativos de los mismos, así como la comunicación de Incidentes), como muestra de la potenciación de la Cultura Preventiva en la organización.
- La campaña de comunicación "Doce meses, Doce Causas" cuyo lema era "Safety First, Safety Always" ideada para sensibilizar a nuestros profesionales y fomentar su implicación en la gestión de la prevención de riesgos.
- La realización del "Safety Day" como elemento de integración, discusión y sensibilización enfocado a reforzar la cultura preventiva de nuestra organización. Este evento ha sido el primero que se ha realizado, incorporaba este año como lema "Trabajando juntos por la seguridad".

La protección de datos de carácter personal y la confidencialidad de la información

En LGAI podemos trabajar con datos de carácter personal pertenecientes a clientes, proveedores y empleados, entre otros.

LGAi cumpliendo escrupulosamente con la **Ley Orgánica de Protección de Datos (LOPD)**, ha registrado los ficheros de datos de carácter personal en la Agencia de Protección de Datos, y ha establecido las medidas correspondientes en función de su nivel de seguridad (básico, medio y alto).

Todas las personas titulares de los datos pueden ejercer sus derechos ARCO (Acceso, Rectificación, Cancelación y Oposición).

Para asegurar el cumplimiento de la LOPD y su reglamento, LGAI ha diseñado e implantado un **sistema de gestión documental** que recoge todos los procesos implicados en el sistema.

Con independencia de lo dispuesto por la ley, como empresa de servicios profesionales, en LGAI la confidencialidad se considera uno de los atributos esenciales de nuestros servicios.

Sobre este particular, el Código Ético indica que *“Los profesionales de Applus+, dependiendo de su posición, tienen acceso a información confidencial que pertenece a nuestros clientes o proveedores. Por nuestra actividad tenemos acceso a información sensible de otras empresas que tenemos la obligación de proteger y que debemos tratar confidencialmente. Esto implica la obligación de no revelarla o sólo hacerlo si contamos con el consentimiento de su titular..... Los empleados de Applus+ y terceras partes están sujetos a acuerdos de confidencialidad durante el desempeño de sus tareas y a veces con posterioridad”*.

Por ello, los empleados de LGAI y sus colaboradores están sujetos a **Acuerdos de Confidencialidad** durante el desempeño de sus tareas y a veces con posterioridad.

El diálogo con nuestros clientes

LGAi envía de forma sistemática **encuestas para conocer el nivel de satisfacción del cliente**. Estas encuestas permiten valorar la calidad del servicio en relación con varios atributos y dan la posibilidad al cliente de realizar cualquier tipo de observación, comentario o reclamación de cualquier tipo al margen de lo indicado en las preguntas del cuestionario.

Este sistema complementa a la propia **supervisión de los trabajos** que en determinadas ocasiones, supone la realización de reuniones con cliente, para conocer la

marcha de los trabajos y su nivel de satisfacción con los mismos.

Adicionalmente, el Sistema de Calidad y Sostenibilidad de LGAI incluye un proceso de **gestión de reclamaciones** de cliente, que implica la respuesta inmediata al cliente, el análisis y la resolución del problema origen de la reclamación.

Por otro lado, la Dirección de cada unidad de negocio desarrolla una gestión de las cuentas clave de LGAI basada en una comunicación permanente con nuestros grandes clientes, para conocer sus necesidades, expectativas, proyectos y averiguar la mejor forma de apoyarles en la consecución de sus objetivos.

Y en ocasiones, son los mismos clientes los que nos transmiten de forma proactiva sus requisitos e intenciones a través de sus procesos de homologación de proveedores o cuando solicitan nuestra colaboración en sus proyectos de diferente naturaleza (de sostenibilidad, de seguridad laboral, de mejora de la gestión, etc).

La implicación de nuestros proveedores

Por lo ya indicado en el apartado “Esfera de Influencia y Complicidad”, el riesgo que pueden suponer nuestros proveedores en la vulneración de los Derechos Humanos por parte de LGAI está limitado por su poco peso en nuestra cadena de valor.

No obstante la Política de Compras Corporativa de Applus promueve la utilización de una serie de **Acuerdos Marco** para la contratación de productos y servicios, que incluyen requisitos como la adhesión al Código Ético de Applus.

Además, de forma expresa, incluye disposiciones sobre abstenerse realizar las siguientes prácticas:

- Sobornos y prácticas corruptas
- Trabajo infantil
- Trabajo forzoso
- Discriminación por razón de raza, género, nacionalidad, origen étnico, discapacidad, creencias políticas u orientación sexual,

Y solicita al proveedor a asegurarse de que:

- Sus empleados disfrutan de condiciones laborales apropiadas, de conformidad con los estándares adecuados de salud y seguridad.
- Se trata con respeto y justicia a todos los empleados y que no se acepta ni fomenta el acoso.

- Se protegen la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.

En dichos Acuerdos Marco, también se anima al proveedor que transmita estos criterios a sus subcontratistas.

Por otro lado, durante el proceso de **Evaluación de Proveedores**, tanto al inicio de la relación como en su seguimiento, se verifica el cumplimiento por parte del proveedor de los requisitos relacionados con la seguridad y salud laboral, y se transmite la Política de deber de información para la protección de datos de carácter personal y confidencialidad con proveedores.

Proyectos y acciones

En la siguiente tabla figuran los proyectos emprendidos en 2014 con indicación de su estado a la fecha de elaboración de este Informe y los resultados obtenidos tras su implantación.

Proyectos realizados en 2014			
Nombre	Objetivo/Descripción	Estado	Resultados obtenidos
Formación en Código Ético	Formar a todo el personal de Applus en el Código Ético	Finalizado (iniciativa continua)	La totalidad del personal de LGAI ha realizado el curso.
Whistleblowing Channel	Canal de Comunicación para que los empleados puedan interactuar con el Comité de Ética del Grupo en relación con cualquier tema relacionado con el Código Ético	Finalizado (iniciativa continua)	El sistema ya está funcionando y desde su lanzamiento se ha recibido 1 caso relativo a LGAI que ya se ha cerrado.
Seguridad y Salud Laboral	Iniciativa "Safety Day" donde se realizan jornadas formativas participativas de todo el personal con objeto de promover la Cultura Preventiva de la Compañía	Finalizado	La totalidad del personal de LGAI ha participado con alto grado de satisfacción
Proyecto ESC	Automatización de Encuestas de Satisfacción del Cliente.	Finalizado	Ya se están realizando las oleadas mensuales de encuestas de forma automática.
Portal del Proveedor	Implementación de la plataforma para darse de alta como proveedor del grupo Applus atendiendo a los criterios y Políticas del grupo Applus	Finalizado (iniciativa continua)	Portal operativo al 100%

Hemos identificado una serie de líneas de progreso que orientarán nuestro trabajo en el futuro. Estas líneas de progreso se desarrollarán en 2015 mediante actuaciones de mayor o menor entidad en función de su naturaleza.

Líneas de Progreso para 2015

Área Temática	Línea de Progreso / Objetivos
General	Mantener una vigilancia constante en cuanto a riesgos sobre Derechos Humanos a medida que nuestro negocio vaya evolucionando geográfica y operacionalmente
Acciones en nuestra esfera de influencia	Identificar acciones o políticas sobre otros elementos de nuestra esfera de influencia
Seguridad y Salud Laboral	Mejorar la gestión de requisitos de PRL asociados a las personas mediante el Proyecto Coordyna
Seguridad y Salud Laboral	Progresar en la implicación de las personas en la seguridad laboral. Mejorar la Cultura Preventiva de la Compañía. Mantener la iniciativa "Safety Day".
Proveedores	Estudiar posibilidad de implantar planes de progreso para el despliegue del Pacto Mundial a los colaboradores más asiduos
Reporting del rendimiento	Ir consolidando un sistema de reporting asociado las políticas y sistemas relacionados con Derechos Humanos y resto de principios del Pacto Mundial

Mecanismos de seguimiento

Para el verificar el cumplimiento y la eficacia de las políticas, sistemas y procesos relacionados con los Derechos Humanos, se utilizan una serie de mecanismos de seguimiento de diverso tipo, debido principalmente a que las unidades organizativas responsables de dichas políticas y sistemas son en muchas ocasiones diferentes.

No obstante, se tiende cada vez a una mayor integración, a nivel de reporting, especialmente cuando estos sistemas y procesos son supervisados por funciones de la empresa con una visión más horizontal e integradora, como es el caso de la Sostenibilidad o Responsabilidad Social Corporativa.

El Comité de Ética del Grupo (GEC)

Es el máximo organismo responsable de la implantación y seguimiento del Código Ético.

Con el fin de que el GEC sea un órgano activo y presente en la gestión diaria de la empresa, nombró una **Comisión Delegada de Cumplimiento** integrada por dos Coordinadores de Cumplimiento: Vice President Legal y Vice President HSQE and Innovation, que actuarán en forma solidaria.

El GEC realiza reuniones trimestrales en las que se analizan políticas y procedimientos, así como los planes de implantación en marcha.

Comité de Seguridad y Salud

Es el órgano de consulta y participación de los trabajadores en el Sistema Preventivo de LGAI.

En este Comité se hace un seguimiento de la Planificación establecida para el año en cuestión.

Anualmente la dirección de LGAI debe hacer una **Memoria Anual de Prevención**, conforme a lo establecido por la Ley de Prevención.

Seguimiento del cumplimiento de la LOPD

Como mecanismos de seguimiento del cumplimiento de la Ley Orgánica de Protección de Datos (LOPD), destacan:

- **Auditorías bienales de cumplimiento**, realizadas por un organismo independiente.
- **Reuniones del Responsable de Seguridad y de los departamentos afectados**, tras las citadas Auditorías.

- **Controles semestrales de verificación** de los mecanismos implantados para la protección de los datos de carácter personal.

Seguimiento de proveedores

Tal como indicamos, los procesos de contratación ya contemplan la transmisión de las políticas sobre Derechos Humanos a nuestros proveedores. Así, durante 2014 se han realizado proyectos como el Portal del Proveedor para implicar a nuestros proveedores en el cumplimiento de dichas políticas de manera que puedan estar alineados con los Principios del Pacto.

Resultados Clave

INDICADOR	HR01	Porcentaje de empleados sobre el total informados y formados sobre los Principios de Derechos Humanos por los que se rige la entidad
Resultado	Comentario	
100 %	<p>En la actualidad la práctica totalidad de los empleados de LGAI ha realizado el training sobre el Código Ético que es el documento de mayor rango que recoge los valores de Applus en relación con diferentes aspectos de los Derechos Humanos.</p> <p>Además, se incorpora el training online del Código Ético en el proceso de formación para nuevos empleados, lo que garantiza que todo el personal realiza la formación independientemente de su fecha de incorporación a la Compañía.</p>	

INDICADOR	HR02	Número y tipo de incumplimientos de normativas referentes a la salud y seguridad
Resultado	Comentario	
0	No hay ningún tipo de incumplimiento comunicado por ningún organismo regulador o autoridad competente.	

INDICADOR	HR03	Número y tipo de demandas ratificadas por organismos reguladores oficiales o similares para la supervisión o regulación de salubridad y seguridad de los productos y servicios
Resultado	Comentario	
N/A	Por la naturaleza de nuestros servicios, este indicador no es de aplicación, ya que no suministramos productos puedan generar problemas de salubridad o seguridad durante su vida útil.	

INDICADOR	HR04	Número y tipo de incumplimientos de normativas sobre información y etiquetado de productos recibidos
Resultado	Comentario	
N/A	Por la naturaleza de nuestros servicios, este indicador no es de aplicación, ya que no suministramos productos que puedan ir etiquetados, y por tanto, no existe normativa que los regule.	

INDICADOR	HR05	Porcentaje de la plantilla que está representada en los Comités de Seguridad y Salud donde se monitorizan los programas de prevención de la empresa
Resultado	Comentario	
93,02%	El porcentaje de representación es el mismo que en el caso de los representantes sindicales (ver indicador LA01) ya que ambas responsabilidades están asignadas al mismo Comité.	

INDICADOR	HR06	Índices de Siniestralidad
Resultado	Comentario	
Nº accidentes mortales	0	<p>En el COP de enero de 2016 podremos analizar la evolución de estos parámetros en 2015.</p> <p>Fórmulas empleadas:</p> <p>Frecuencia: $N^{\circ} \text{ Accidentes} / \text{horas trabajadas} \times 10^6$</p> <p>Gravedad: $N^{\circ} \text{ Jornadas perdidas} / \text{horas trabajadas} \times 10^3$</p> <p>Duración media: $N^{\circ} \text{ Jornadas perdidas} / N^{\circ} \text{ accidentes}$</p>
Nº accidentes con baja	6	
Nº jornadas perdidas	94	
Frecuencia	9,3	
Gravedad	0,15	
Duración media (jornadas)	15,7	

INDICADOR	HR07	Porcentaje de proveedores que disponen de una certificación sobre el total
Resultado	Comentario	
10% (ISO 9001) 7% (ISO 14000)	La mayoría de proveedores de LGAI son del tipo pequeña y mediana empresa cuyos sistemas de gestión no están evaluados de forma acreditada. A medida que se vaya alimentando el Portal del Proveedor con más datos (puesta en marcha a mediados del 2014) podremos tener una base mayor para estudiar la evolución y acciones al respecto.	

INDICADOR	HR08	Número de quejas o consultas de/sobre los proveedores
Resultado	Comentario	
0	No se han recibido quejas o consultas de clientes u otras partes interesadas que puedan ser atribuidas a los proveedores.	

Principio 3

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

Principio 4

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

Principio 5

Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Principio 6

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

El compromiso de LGAI con los valores que nos identifican no sería creíble si no se plasmaran en una relación laboral basada en el respeto a la dignidad de todos. La relación de trabajo debe verse libre de abuso de autoridad o de cualquier comportamiento que puede implicar una ofensa grave para el resto.

Nuestra política antidiscriminación pretende evitar cualquier tipo de discriminación en la selección y realización de ofertas de trabajo, promoción profesional, organización del trabajo o ejercicio de la actividad disciplinaria.

Del mismo modo reconocemos la libertad de sindicación y el derecho de huelga como derechos universales.

LGAi no consentirá en su ámbito de influencia el trabajo infantil, ni el trabajo realizado bajo coacción.

Nuestras políticas y sistemas

Libertad de asociación, afiliación y negociación colectiva

Tanto la libertad de asociación, como los derechos de afiliación y negociación colectiva están contemplados en el ordenamiento jurídico español, por lo que están plenamente garantizados en LGAI.

Adicionalmente, el **Código Ético** en su apartado 4.2 establece que *todas las personas de la empresa tienen libre derecho a la sindicación. La dirección empresarial promoverá todos los medios necesarios para el ejercicio de este derecho.*

Además, la Dirección de LGAI colabora con los sindicatos y representantes de los trabajadores para que los procesos electorales se lleven a cabo de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, y facilita la supervisión que los sindicatos ejercen.

El Comité de Empresa de LGAI

Es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en LGAI para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 trabajadores. Para centros de menos de 50 trabajadores y con un número mínimo de 6, es posible la designación de Delegados de Personal.

Las funciones que desempeña el Comité de Empresa son las siguientes:

- Vigila el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor.
- Vigila y controla las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa.

Entorno Laboral

- Vigila el respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Participa, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.
- Colabora con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa.
- Colabora con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.
- Informa a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados.

En la actualidad en LGAI hay 13 representantes de los trabajadores que representan al 93,02% de la plantilla.

En todo momento la Dirección de LGAI ha fomentado la participación de los empleados en los distintos medios de interlocución sindical, considerando dicha representación el medio ideal de negociación viva para alcanzar acuerdos que mejoren las condiciones laborales como se ha realizado en materias distintas (jubilación parcial, calendarios laborales, complemento del 100% en los supuestos de Incapacidad Transitoria, días de libre disposición, negociación del plan de igualdad) y confiamos en poder seguir manteniendo un cauce de participación y negociación activa duradera con los distintos representantes de los trabajadores como hasta ahora.

Consideración y participación de los empleados

Además de lo indicado sobre los Comités de Empresa, forma parte de la cultura de LGAI el hecho de que los empleados puedan opinar o sugerir cualquier cuestión relativa a la gestión o ejecución de proyectos, o bien al funcionamiento de los Departamentos.

Desde la Dirección se motiva a los mandos intermedios para que faciliten o fomenten la iniciativa de los empleados.

Nuestra Política Antidiscriminación

LGAi dispone de una **Política Antidiscriminación** en la que se recoge su compromiso de promover la igualdad dentro de la compañía y, en particular, expresa el deseo

de eliminar cualquier tipo de discriminación, ya sea por razón de raza, religión, sexo, estado civil, discapacidad, edad, credo político u orientación sexual y promover relaciones cordiales entre todos los empleados.

Con esta política se pretende evitar cualquier tipo de discriminación en la selección y realización de ofertas de trabajo, promoción profesional, organización del trabajo o ejercicio de la actividad disciplinaria.

En dicha Política se incluyen los métodos para su implementación y el procedimiento de actuación en caso de denuncia, en coherencia con lo indicado en el Código Ético.

El Plan de Igualdad de LGAI

Adicionalmente al desarrollo de la Política Antidiscriminación, LGAI ha estado durante 2014 elaborando el **Plan de Igualdad**, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres.

Este Plan de Igualdad, con vigencia desde el 2014 al 2017, permitirá establecer una sistemática mediante la cual, se implantarán periódicamente medidas específicas en este ámbito con su correspondiente seguimiento, y con el consenso y apoyo de los representantes de los trabajadores.

Para la gestión de este Plan se constituye un **Comité Permanente de Igualdad**, órgano paritario formado por representantes de la empresa y representantes de los trabajadores.

La Encuesta de Clima Laboral

Cada dos años realizamos una **Encuesta de Clima Laboral** donde se recoge la percepción de los empleados respecto a una serie de atributos que proporcionan áreas de mejora para la gestión y retención de las personas:

- Espíritu de equipo
- Flexibilidad
- Recompensas
- Responsabilidad
- Estándares de desempeño
- Claridad
- Sentido de pertenencia
- Seguridad

Entorno Laboral

- Liderazgo.

La última encuesta publicada en 2013 tuvo un nivel de participación del 55,45%, y sus resultados figuran desglosados por departamentos, lo que permite establecer actuaciones específicas en aquellos puntos donde son necesarias.

Las encuestas de Clima Laboral son un canal de comunicación integral que permite obtener la visión de los empleados en relación con múltiples facetas del puesto de trabajo, más allá de las incidencias que se pueden producir en el día a día y que ya son recogidas por los supervisores de forma rutinaria.

Comunicación interna

En LGAI somos conscientes de que muchos de los aspectos evaluados en la encuesta de clima laboral, tales como el sentido de pertenencia a la organización, la percepción de un buen liderazgo, la claridad en la transmisión de mensajes o el espíritu de equipo, dependen fundamentalmente de una buena comunicación interna, tanto horizontal como vertical, y en todas direcciones.

Aunque no existe una Política de Comunicación interna formalizada, sí es verdad que existen diferentes canales de comunicación adaptados a la naturaleza de los mensajes y los receptores de los mismos.

Entre ellos, destacan a nivel de grupo: la intranet corporativa, tanto como “Portal” corporativo como el portal de la división “Apportal”, la revista interna “Appeople”, los canales “Applus Info” (distribución directa a todos los empleados por e-mail), los diferentes correos genéricos departamentales que permiten a todos los empleados dirigir consultas específicas sobre temas particulares, y el canal whistleblowing.

Sobre el trabajo infantil y el trabajo realizado bajo coacción

El Estatuto de los Trabajadores (norma laboral básica en España) establece la imposibilidad de contratar a menores de 16 años. En este sentido, sería imposible dar de alta un contrato en la Seguridad Social cuyo titular no cumpliera con este requisito.

Del mismo modo, la ley da cobertura a los trabajadores frente a cualquier tipo de coacción o ejercicio de la fuerza contra cualquier persona en el ámbito laboral.

Además, el Código Ético en su apartado 4.10 establece que *“los servicios deben prestarse.... de acuerdo con las leyes existentes en cada país. El compromiso con la ley en la realización de nuestro trabajo responde a nuestro compromiso con la sociedad, más allá de las responsabilidades civiles, administrativas, penales o de cualquier otro tipo que puedan derivarse tanto para Applus+ como para nuestros empleados”*.

En este sentido se puede considerar que no existe ningún riesgo de que situaciones de trabajo infantil o forzoso puedan darse en LGAI ni en las empresas de su esfera de influencia actual.

En cualquier caso, en los Acuerdos Marco que se firman con los proveedores, se establecen claramente disposiciones sobre el trabajo infantil y el trabajo forzoso.

Entorno Laboral

Proyectos y acciones

Proyectos realizados en 2014			
Nombre	Objetivo/Descripción	Estado	Resultados obtenidos
Appeole	Mejorar la comunicación interna dentro de LGAI mediante la publicación continuada de la revista	Finalizado	Appeole es publicado periódicamente y accesible por los empleados a través del Apportal
Protocolo de Actuación ante Reclamaciones de Empleados	Investigar las denuncias que cualquier empleado de LGAI puede formular por actuaciones, comportamientos, conductas o hechos que resulten perjudiciales o lesivos para él o para terceras personas de la empresa y, en su caso, adoptar las medidas oportunas encaminadas a restablecer el normal funcionamiento de la actividad y de las relaciones interpersonales.	En curso	El procedimiento se ha desarrollado durante el 2014 y se dará seguimiento en el 2015
Plan de Igualdad	Finalizar el Plan de Igualdad y convertirlo en una herramienta de gestión específica para la concienciación y el fomento de la igualdad de género. Implantar el Comité Permanente de Igualdad. Desarrollar las acciones que se deriven del citado Plan (comunicación, concienciación, desarrollo de planes específicos)	En curso	Plan de Igualdad en desarrollo

Entorno Laboral

Líneas de Progreso para 2015

Área Temática	Línea de Progreso / Objetivos
Plan de Igualdad	Registrar el Plan de Igualdad e implantar el Comité Permanente de Igualdad. Desarrollar las acciones que se deriven del Plan de Igualdad (comunicación, concienciación, desarrollo de planes específicos)
Igualdad de Género	Definir un cuadro de indicadores de igualdad consolidado y que permita hacer benchmarking con otras empresas.
Política Antidiscriminación	Establecer las herramientas necesarias para la gestión de posibles casos de acoso (Protocolo para el tratamiento y prevención de acoso)
Comunicación Interna	Incorporar en las políticas de comunicación los Principios del Pacto Mundial
Comunicación interna	Crear canales directos de comunicación con los empleados (Buzón del Empleado)
Comunicación Externa	Estudiar la posibilidad de potenciar la comunicación externa en canales digitales (web pública, listas e-mailing, redes sociales).
Implicación de LGAI fuera de su esfera de influencia	Estudiar cómo LGAI puede fomentar o apoyar la erradicación del trabajo infantil y el trabajo forzoso fuera de su esfera de influencia.
Manual de Acogida de LGAI	Desarrollar un Manual que permita agilizar el proceso de adaptación del personal de nuevo ingreso a su nuevo entorno de trabajo

Entorno Laboral

Mecanismos de seguimiento

El Comité de Empresa de LGAI

Como se puede comprobar por lo ya indicado, el Comité de Empresa es el órgano que asume las principales funciones de seguimiento realizadas por los propios trabajadores, relativos a cuestiones reflejadas en la legislación laboral.

La Dirección de LGAI colabora con dicho seguimiento, reuniéndose mensualmente con el Comité y reportando cada tres meses toda la información necesaria relativa a la situación laboral y contractual de los trabajadores, tales como datos de altas, bajas, nuevas contrataciones y copias básicas de los contratos.

El Comité de Ética del Grupo (GEC)

La Antidiscriminación es uno de los valores reflejados en el Código Ético, y su desarrollo está reflejado en la Política Antidiscriminación, un documento revisado por el Comité de Ética del Grupo y aprobado por el CEO del grupo Applus.

Durante 2014 y coincidiendo con la salida a bolsa del grupo Applus+, se han incorporado a este comité dos miembros independientes del Consejo de Administración.

Es en el seno del Comité de Ética del Grupo donde se realiza el seguimiento del cumplimiento de dicha Política, y se tratan los casos denunciados de vulneración de la misma, llegados a través del Canal de Comunicaciones establecido al efecto (Whistleblowing Channel) o por otros medios.

Comité Permanente de Igualdad de LGAI

Es el espacio de diálogo y comunicación fluida para llevar a cabo el programa con el consenso de ambas partes (empresa y representación legal de los trabajadores).

En este Comité recae la principal responsabilidad en la gestión del Plan de Igualdad, desde su establecimiento e implantación de los procesos que se consideren necesarios para su aplicación efectiva, hasta todas las actividades de seguimiento del citado Plan, tales como:

- La evaluación del avance de los objetivos de mejora planteados en materia de igualdad.
- El seguimiento de los indicadores definido.

- El seguimiento de las medidas adoptadas.

En este momento, el Comité Permanente de Igualdad no está todavía formalmente constituido al no haberse desplegado la totalidad de acciones contenidas en el Plan de Igualdad.

Comité de Operaciones de LGAI

Es el órgano directivo de LGAI, donde con independencia de otros órganos o comités más específicos se definen objetivos, marcan pautas de actuación y se hace seguimiento del desempeño de la organización en diversas áreas de gestión: económica, comercial operativa y de recursos humanos.

En relación con los Recursos Humanos, además de otros procesos, en el Comité de Operaciones se revisan los resultados de la Encuesta de Clima Laboral, identificando las principales áreas de mejora y definiendo planes de acción asociados, ya sean generales de LGAI o específicos para una determinada unidad organizativa en particular.

Estas actuaciones, su desarrollo y eficacia, son revisadas periódicamente en las sucesivas reuniones del Comité de Operaciones.

Al Comité de Operaciones se traslada cualquier iniciativa o cualquier consulta que los empleados quieran proponer o realizar, ya sean a título individual o colectivo. Dichas propuestas son analizadas y contestadas por el medio que se considere más adecuado según la naturaleza de la propuesta y los proponentes de la misma.

Entorno Laboral

Resultados Clave

INDICADOR	LA01	Porcentaje de empleados sobre el total cubiertos por la representación sindical de la empresa
Resultado	Comentario	
90,02 %	La legislación española contempla el derecho de los trabajadores de constituir Comités de Empresa y designar Delegados de Personal, pero son los trabajadores quienes toman la decisión de usar ese derecho. La dirección de LGAI fomenta que la representación sindical de una cobertura cada vez mayor de la plantilla de la compañía.	

INDICADOR		LA02	Distribución de la plantilla por tipo de contrato y género		
Resultado		Mujeres	%	Hombres	%
Indefinido a tiempo completo	359	102	87,9	257	90,2
Indefinido a tiempo parcial	9	4	3,4	5	1,8
Temporal a tiempo completo	16	6	5,2	10	3,5
Temporal a tiempo parcial	5	1	1	4	1,3
Otros (prácticas)	12	3	2,5	9	3,2
Total empleados	401	116	100,0	285	100,0
Comentario					
Como se observa, la plantilla está compuesta en un 71% por hombres. No pueden sacarse conclusiones de esta proporción sin comparar con otras empresas del sector o su evolución en el tiempo.					
Por otro lado, los contratos a tiempo completo son más de un 93%, y dentro de éstos los indefinidos (un 90%) son más de 20 veces la cantidad de temporales, observándose porcentajes muy similares entre hombres y mujeres.					

INDICADOR	LA03	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo
Resultado	Comentario	
2	Estos casos están cerrados.	

Medio Ambiente

Principio 7

Las empresas deben mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

Principio 8

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

Principio 9

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

LGAI respeta toda la legislación de protección del medio ambiente y está comprometida con la sostenibilidad.

En el núcleo de nuestra Política de Calidad y Sostenibilidad se sitúa la promoción de la mejora continua en un entorno seguro y sostenible, basado en un enfoque eminentemente preventivo y en el empleo de las nuevas tecnologías.

Nuestro compromiso contempla la adopción de medidas para disminuir los daños al medio ambiente como resultado de las actividades propias y de las de los suministradores y contratistas.

Nuestras políticas y sistemas

Nuestra Política de Calidad y Sostenibilidad

La **Política de Calidad y Sostenibilidad (HSEQ)** expresa los criterios básicos que soportan el sistema de gestión de calidad, medio ambiente y seguridad y salud implantado en LGAI. Entre estos criterios destacan:

- La promoción de la mejora continua en un entorno seguro y sostenible
- La eficiencia y excelencia implantando un sistema integrado de gestión de calidad y sostenibilidad, incluyendo prevención de riesgos laborales
- La Independencia de nuestras actuaciones, enfoque preventivo y el trabajo en equipo.
- El fomento y apoyo a las iniciativas de carácter social
- El empleo de las nuevas tecnologías e impulso a la innovación
- La comunicación realizada de forma veraz y transparente.

Esta política ha de ser conocida y aplicada por todas las personas de LGAI.

La Gestión Medioambiental de LGAI

Ya hemos comentado que debido a la tipología de nuestras actividades, el impacto medioambiental de LGAI en el entorno es muy reducido. No obstante, disponemos de un sistema de gestión de residuos que nos permite conocer la situación medioambiental de la organización e implementar programas que nos permitan reducir y mejorar de forma continua.

Medio Ambiente

QA+

“QA+” es la aplicación informática central para la gestión del Sistema integrado de Calidad y Sostenibilidad, incluyendo, por tanto, la gestión ambiental.

Esta aplicación es accesible desde el portal de servicios internos “Apportal”, y por tanto está disponible en cualquier oficina o localización que tenga acceso a internet. Los documentos son accesibles desde los repositorios y buscadores de Apportal.

Este sistema se compone de varios módulos

- **Gestión documental:** permite la creación, modificación, publicación de documentos del Sistema de Gestión de Calidad y Sostenibilidad.
- **Gestión de desviaciones:** permite informar, distribuir, analizar y realizar el seguimiento desde su detección hasta su cierre de los incumplimientos identificados en relación con los requisitos del sistema
- **Gestión de auditorías:** facilita el establecimiento y la aprobación de la planificación de las auditorías internas y del personal participante, la elaboración de las listas de puntos de comprobación, el registro de resultados con las incidencias detectadas, aportando la trazabilidad respecto de las incidencias y de las acciones correctivas resultantes.

La promoción de una mayor responsabilidad ambiental en nuestros colaboradores

LGAi es consciente de la influencia que puede ejercer en sus colaboradores más estrechos. La transmisión de nuestra preocupación por el medio ambiente y la sostenibilidad en general es uno de los elementos que entran en juego en las relaciones con nuestros proveedores.

El sistema de evaluación de proveedores de LGAi, requiere el compromiso de los proveedores en la aplicación de las Buenas Prácticas Ambientales de Applus, que son transmitidas en el propio proceso de evaluación, y, además, valora positivamente el que el proveedor disponga de un Sistema de Gestión Ambiental certificado.

En cualquiera de las líneas de trabajo que se desarrollen en el futuro dentro del área ambiental, se analizará cómo los proveedores pueden contribuir al estudio de la situación actual y a la propuesta y desarrollo de los proyectos de mejora derivados.

Nuestro apoyo al desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente

Las nuevas tecnologías son consideradas en LGAi como uno de los principales impulsores de la mejora de la gestión en varias facetas: el aporte de un mayor añadido a nuestros servicios, la reducción de costes, la mejora de la eficiencia energética y la reducción del impacto ambiental de nuestras actividades.

En este sentido, muchas de las políticas e iniciativas de mejora ambiental se han apoyado en la utilización de tecnologías más amigables con el medio ambiente.

- Políticas de reducción de viajes y **utilización intensiva de plataformas y entornos de trabajo colaborativos**, tanto para reuniones internas como con clientes (sistema de videoconferencias, sistemas de acceso remoto vía internet).

Esto ha traído como consecuencia la reducción del consumo de combustibles y consiguientes emisiones de CO₂ asociadas.

- Políticas de ahorro energético en oficinas, basadas en la concienciación del personal y apoyadas en **sistemas para la programación del aire acondicionado**.
- **Centros de impresión optimizada** que reducen el consumo de papel y los tiempos de espera.
- Reducción del consumo de papel, por la utilización de **sistemas de escaneado y almacenamiento informático**, así como la utilización de entornos web para el intercambio de documentación con clientes.
- Utilización **de aplicaciones y dispositivos móviles para la captura de datos en campo**.
- Cambios en los grupos de frío del sistema de clima con recuperación de calor, consiguiendo **reducir el consumo de gas natural** para calefacción en aproximadamente 700 MW anuales.
- Sustitución completa del **gas refrigerante R-22 por gas R134A**.

Medio Ambiente

Proyectos y acciones

Proyectos realizados en 2014			
Nombre	Objetivo/Descripción	Estado	Resultados obtenidos
Recuperación de calor	Sustitución de equipos enfriadores de agua para sistemas climáticos con recuperación de calor	Finalizado	Reducción consumo de gas natural para calefacción en 700MW anuales
Centros de impresión optimizada	Reducir el consumo de tóner y papel, así como optimizar el tiempo de espera	Finalizado	Pendiente de valoración mediante los medibles del año 2015

Líneas de Progreso para 2015	
Área Temática	Línea de Progreso / Objetivos
Reporting de Calidad y Sostenibilidad	Estudiar la posibilidad de implementar el reporting de Calidad y Sostenibilidad con el de otras áreas de gestión económica y operativa.
Responsabilidad ambiental	Analizar nuestro impacto ambiental en las cadenas de suministro de nuestros principales clientes, con el objeto de evaluar si nuestro sistema de seguimiento y medición actual debe evolucionar hacia el cálculo de emisiones de Gases de Efecto Invernadero.
Responsabilidad ambiental	Estudiar la posibilidad de calcular la huella de C de la organización

Medio Ambiente

Mecanismos de seguimiento

Comité de Operaciones de LGAI

Partiendo de su base como órgano directivo de LGAI donde se definen objetivos y se marcan las pautas de actuación, es en las reuniones periódicas de dicho Comité donde se hace seguimiento del desempeño de la organización en temas medioambientales.

Medio Ambiente

Resultados Clave

INDICADOR		EN01	Materiales utilizados	
Resultado	Unidad	Valor absoluto		Valor relativo (Unidad / persona)
Papel y cartón	Kg/año	1.154,29		2,88
Soportes informáticos de grabación	Unidades/año	283		0,71
Tóner y cartuchos de tinta	Unidades/año	214		0,53
Comentario				
Datos de 2014. Número empleados LGAI: 401 En el COP de enero de 2016 podremos comparar los resultados obtenidos.				

INDICADOR		EN02	Porcentaje de los materiales utilizados que son reciclados	
Resultado	Unidad	Valor absoluto	Valor relativo (Unidad / persona)	% reciclaje
Papel y cartón	Kg/año	6.140	15,3	33,2
Tóner y cartuchos de tinta	Unidades/año	45	0,11	100
Comentario				
<p>Datos: 2014</p>				

Medio Ambiente

INDICADOR		EN03	Consumo directo de energía dentro de la organización	
Resultado	Unidad	Consumo		Consumo (GJ/año)
Electricidad	kWh/año	5.344.873,16		19.241,54
Gas natural (calefacción)	Litros/año	1.764.060,26		68,69
Comentario				
Datos: 2014				
Factor de conversión: 1kWh = 0,0036Gj				
Factores de conversión utilizados: 10 ³ m ³ gas natural = 0,93 tep (tonelada equivalente de petróleo); 1 tep = 41,868 Gj				

INDICADOR		EN04	Consumo directo de energía fuera de la organización	
Resultado	Unidad	Consumo		Consumo (GJ/año)
Gasoil (transporte)	Litros/año	131.145,83		5381
Comentario				
Datos: 2014.				
Factores de conversión utilizados: 1 m ³ diesel = 0,98 tep (tonelada equivalente de petróleo); 1 tep = 41,868 Gj				

INDICADOR		EN05	Intensidad Energética
Resultado		Comentario	
Consumo total (GJ/año)	24.691,23	Plantilla LGAI: 401	
Intensidad Energética (GJ/persona)	61,57		

Medio Ambiente

INDICADOR	EN06	Reducción en el consumo de energía
Resultado	Comentario	
n.d.	En el COP de enero de 2015 podremos dar un valor de esta reducción del consumo de energía, tanto en términos absolutos como relativos.	

INDICADOR		EN08	Captación total de agua por fuentes
Resultado	Unidad	Valor absoluto	Valor relativo (Unidad / persona)
Agua de la red	m ³ /año	12.719,02	31,72
Comentario			
Datos de 2014.			

Medio Ambiente

INDICADOR		EN08	Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento.	
Resultado	Unidad		Valor absoluto	Valor relativo (Kg/pers/año)
Aceites industriales	Kg/año		22	0,055
Disolvente no halogenado	Kg/año		3	0,007
Papel y cartón	Kg/año		19.040	47,48
Escombros	Kg/año		223.500	557,35
Vidrio	Kg/año		7320	18,25
Pilas usadas	Kg/año		21	0,052
Baterías	Kg/año		390	0,97
Madera	Kg/año		22.500	56,11
Plástico sin clasificar	Kg/año		240	0,60
Poda	Kg/año		7280	18,15
Banal	Kg/año		64.920	161,90
Envases pol. alta densidad	Kg/año		720	1,80
Tóneres	Kg/año		45	0,11
Adhesivos y sellantes	Kg/año		35	0,087
Otros residuos químicos	Kg/año		20	0,050
Envases contaminados	Kg/año		440	1,10
Pinturas y barnices	Kg/año		6	0,015
Comentario				
Datos de 2014.				

Medio Ambiente

INDICADOR	EN09	Porcentaje de proveedores y subcontratas de bienes y/o servicios con sistemas de gestión medioambiental implantados por tipo (p.e. ISO 14001, EMAS, etc.)
Resultado		Comentario
ISO 14001 / EMAS	7%	En este momento, la información suministrada es parcial debido a la reciente implantación del nuevo Portal del Proveedor, por lo que es necesario un periodo mayor para permitir una valoración más completa de estos datos.
Otras certificaciones	n.d.	

INDICADOR	EN10	Coste de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental.
Resultado		Comentario
Sanciones monetarias (€)	0	No hemos tenido ninguna sanción por incumplimiento de la normativa ambiental.
Sanciones no monetarias (nº)	0	

Anticorrupción

Principio 10

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

Todos conocemos la importancia de actuar con integridad y responsabilidad. El conjunto de valores, principios y normas éticas que se establecen en nuestro Código buscan algo más que proteger la imagen y la reputación de nuestra Empresa, o evitarle problemas legales.

La integridad nos permite mantener de forma sostenible un entorno al que todos estemos orgullosos de pertenecer y dignifica nuestra actividad profesional.

Todos los profesionales de Applus+ y cuantas personas realicen operaciones por nuestra cuenta están obligados a evitar cualquier práctica corrupta, lo que exige aceptar la supervisión de Applus+ para comprobar la corrección de sus políticas y procedimientos.

Nuestras políticas y sistemas

Y de nuevo.....El Código Ético de Applus

El Código Ético ha servido de hilo conductor a lo largo de este informe para la exposición de nuestro compromiso con los Principios del Pacto Mundial.

En este último punto, indicamos que el Código Ético de Applus recoge de forma clara los valores de LGAI relacionados con el respeto permanente de la integridad y responsabilidad en todo lo que hacemos, y donde la lucha contra la corrupción no es más que una consecuencia lógica de lo anterior.

La lucha contra la corrupción en Applus

Por ello, basta con trasladar literalmente los criterios del Código Ético.

“Todos los profesionales de Applus y cuantas personas realicen operaciones por nuestra cuenta están obligados a evitar cualquier práctica corrupta, lo que exige aceptar la supervisión de Applus para comprobar la corrección de sus políticas y procedimientos.

*En una empresa transnacional sabemos que lo que es corrupción o deja de serlo depende en algunos supuestos de factores culturales o legales. No obstante, Applus ha decidido establecer una **Política Anticorrupción** global que es de aplicación en todos los países donde actuamos. Esta política prohíbe:*

- *Prometer o entregar cualquier tipo de ventaja indebida a funcionarios públicos o a empleados de otras empresas para que incumplan sus obligaciones con el fin de favorecer a Applus.*
- *Tener atenciones con funcionarios públicos o empleados de otras empresas que superen los límites establecidos con mayor detalle en nuestra política.*

Anticorrupción

- *Utilizar abusivamente una relación personal con un funcionario público, su familiar o el dirigente de un partido político con el fin de lograr que éste influya, a su vez, en la toma de decisiones favorables a la empresa.*
- *Entregar cantidades de dinero a terceras partes que actúen en nombre de Applus, gestionando negocios ante la administración pública u otras empresas sin haber comprobado antes su honradez profesional y su capacidad para respetar nuestra política anticorrupción.*
- *Hacer pagos de facilitación destinados a que un funcionario público de nivel bajo o medio, aún dentro de la ley, conceda una autorización o agilice algún trámite”.*

Esta Política y el Procedimiento que lo desarrolla hacen recaer la responsabilidad primera de su aplicación al Director de LGAI, que debe asegurarse que:

- El personal de LGAI está informado, formado y preparado para cumplir con la Política
- Los Terceros están informados del ejercicio de la Política, poseen copia de acuse de recibo de ésta, y se adhieren a la Política cuando llevan a cabo cualquier negocio en nombre de LGAI.
- En el caso de cantidades facturadas inusualmente altas por servicios prestados por Terceros que están por encima del valor de mercado por los mismos servicios, el Director de LGAI debe analizar y cuestionar dichas facturas.
- Se toma un cuidado adecuado antes de aceptar a Terceros que vienen recomendados o impuestos por funcionarios públicos.

Existe un compromiso total de “tolerancia cero” con la corrupción. Cualquier caso que se detecte se investiga y en caso de que se confirme, se aplican las sanciones correspondientes.

El Procedimiento de Anticorrupción de Applus

Para asegurarse de que existen los medios adecuados para la puesta en práctica de la Política Anticorrupción, la Alta Dirección de Applus, ha publicado un **Procedimiento Global de Anticorrupción**, que establece claramente el alcance de la misma, las pautas de actuación en situaciones de riesgo y los procedimientos relacionados.

Dicho procedimiento afecta a:

- Todo el personal de Applus que trabaja en cualquier emplazamiento de Applus
- Socios de joint ventures y sus empleados cuando actúen en nombre de Applus,
- Terceros que actúen en nombre y representación de Applus

El procedimiento prohíbe determinadas prácticas como:

- Soborno y extorsión.
- Pagos de facilitación.
- Contribuciones a partidos políticos

y restringe y regula otras:

- Regalos y atenciones
- Donaciones caritativas
- Tratos con terceros
- Fusiones, adquisiciones y actividades de empresas conjuntas.

Para el desarrollo de este Procedimiento, fue necesario realizar un diagnóstico para identificar las áreas de mayor riesgo en materia de corrupción.

La integridad en la prestación de nuestros servicios

En LGAI velamos por una prestación de servicios profesional, independiente e imparcial, de acuerdo con los métodos, procedimiento, prácticas y políticas de Applus y las leyes existentes en cada país.

El compromiso con la ley en la realización de nuestro trabajo responde a nuestro compromiso con la sociedad, más allá de las responsabilidades civiles, administrativas, penales o de cualquier otro tipo que puedan derivarse tanto para Applus como para nuestros empleados.

La confianza en nuestro trabajo sólo puede conseguirse si actuamos de manera totalmente independiente. Por eso vigilamos la existencia de cualquier **conflicto de interés**, como especialmente los que surgen cuando Applus presta servicios a un mismo cliente que por su naturaleza comprometen la independencia de su criterio. Existen **procedimientos internos** que establecen con más detalle cómo actuar en estos supuestos.

Las recomendaciones, opiniones profesionales, datos, resultados y, en general, cualquier tipo de hechos que

Anticorrupción

hayamos constatado deben ser documentados de manera cuidadosa y respetando la verdad de acuerdo con los procedimientos internos. Los informes y certificaciones deben reflejar los resultados y hallazgos, así como la correspondiente opinión de los profesionales.

El Canal Ético de Comunicaciones

Para la implantación del Código Ético, la Dirección de Applus, ha abierto un nuevo canal dedicado de comunicación con los empleados: el **canal de comunicaciones ético (whistleblowing channel)**.

Aunque ya dimos detalles de su configuración, queremos indicar que el Comité de Ética del Grupo (GEC), a través de su Comisión Delegada de Cumplimiento, puede recibir todo tipo de comunicaciones, como consultas, preguntas, incidencias a las que responde a la mayor brevedad posible emitiendo un acuse de recibo de forma inmediata.

La Dirección de Applus, también anima a todos sus empleados, colaboradores o a cualquier persona a utilizar el Canal de Comunicaciones ético, para denunciar de buena fe cualquier infracción al Código Ético, especialmente aquellas que consisten en la comisión de graves irregularidades en el ejercicio de sus funciones.

Anticorrupción

Proyectos y acciones

Proyectos realizados en 2014			
Nombre	Objetivo/Descripción	Estado	Resultados obtenidos
Política y Procedimiento Global Anticorrupción	Aportar a la organización las pautas de actuación concretas y los medios necesarios para la correcta aplicación del Código Ético en lo que concierne a la lucha contra la corrupción.	Finalizado	La política y el procedimiento están publicados y se realizado el programa de formación
Test de Anticorrupción e Integridad para terceros (Due Diligence de Anticorrupción)	Reducir riesgos con respecto a la corrupción, tanto pública como privada, derivada de la contratación o de actuar conjuntamente con terceros o socios.	Finalizado	El test está implementado y es usado en nuestras relaciones con agentes comerciales, joint-ventures y otros terceros
Control de regalos, atenciones y contribuciones benéficas	Reducir riesgos de corrupción asociados a la entrega o recepción de regalos y atenciones de terceros, y las contribuciones de carácter benéfico que LGAI pueda realizar.	Finalizado	Los procesos de control y aprobación correspondientes están ya en funcionamiento.

Líneas de Progreso para 2015	
Área Temática	Línea de Progreso / Objetivos
Política Anticorrupción	Progresar en la comunicación interna de la Política Anticorrupción, su aplicación y la verificación de su efectividad

Anticorrupción

Mecanismos de seguimiento

Un seguimiento del sistema de anticorrupción al más alto nivel

Applus le concede la máxima importancia a la lucha contra la corrupción en su organización y en su esfera de influencia.

Muestra de ello es que el seguimiento del cumplimiento de la Política Anticorrupción, de sus resultados y de las incidencias que se hayan podido detectar se produce al más alto nivel directivo del Grupo Applus y de LGAI.

Además de lo indicado sobre las responsabilidades del Director de LGAI, el Director de auditoría interna es responsable de llevar a cabo **auditorías periódicas sobre el cumplimiento** y efectividad de esta Política así como de llevar a cabo auditorías de Terceros a efectos de la Política y los acuerdos tratados con ellos. Las violaciones de la Política identificadas en auditorías serán dirigidas por los Coordinadores de Cumplimiento o el Comité de Ética del Grupo.

El Comité de Ética del Grupo es responsable de llevar a cabo una **evaluación anual del perfil de riesgo de corrupción de LGAI** y actualizar la Política y procedimientos internos relacionados según sea necesario para hacer frente a los riesgos y hallazgos de la auditoría.

Los resultados del seguimiento y auditoría relacionados con la Política serán presentados al Consejo de Administración al menos una vez al año.

Anticorrupción

Resultados Clave

INDICADOR	AC01	Porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conocen los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad	
Resultado		Comentario	
Empleados	100 %	<p>En la actualidad, por el grado de despliegue de la Política, no podemos conocer el nivel de conocimiento por parte de todos los grupos de interés.</p> <p>No obstante se han establecido los medios suficientes para que pueda ser conocido por todos los grupos de interés.</p> <p>El Código Ético está publicado en el site corporativo de Applus, los proveedores que inicien su relaciones con LGAI deben adherirse a nuestro Código Ético, y los representantes de los accionistas lo conocen porque son los promotores originales de esta política.</p>	
Proveedores (colaboradores, empresas subcontratistas y suministradores)	n.d.		
Clientes	n.d.		
Sociedad en general	n.d.		
Accionistas	n.d.		
Administración	n.d.		

INDICADOR	AC02	Número total de incidentes confirmados de corrupción y acciones tomadas.
Resultado	Comentario	
0	<p>No hemos sido identificados como participantes en prácticas de corrupción y no tenemos acciones legales en curso o sanciones por dichas circunstancias. Autoridad catalana, autoridad nacional (efqm y metrología)</p>	

ANEXOS

- ANEXO I. Evaluación inicial de riesgos. Factores de Riesgo identificados.

ANEXOS

DERECHOS HUMANOS	FACTORES DE RIESGO
Art.1 Libertad e igualdad en dignidad y derechos.	Riesgos de desigualdad en los siguientes aspectos: <ul style="list-style-type: none"> - Salario Mínimo Interprofesional y Brecha Salarial. - Contratación. - Formación. - Promoción y desarrollo profesional.
Art.2. Igualdad con independencia de las diferencias marcadas por cualquier condición física, social o intelectual.	<ul style="list-style-type: none"> - Discriminación sexual o por embarazo.
Art.3 Derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad.	<ul style="list-style-type: none"> - Afiliación a asociaciones o sindicatos. - Compatibilidad de la vida familiar y laboral. Flexibilidad horaria. - Libertad de opinión y expresión. - Objeción de conciencia y negación a cometer delitos. - Prevención de Riesgos Laborales. Mutua de Accidentes. - Abuso de cláusulas de confidencialidad.
Art.4 Esclavitud o servidumbre.	<ul style="list-style-type: none"> - Salario Mínimo Interprofesional. - Cumplimiento de horarios. - Descansos o compensación de los mismos. - Afiliación a sindicatos.
Art.5 Torturas, penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.	<ul style="list-style-type: none"> - Prevención del acoso.
Art.6 Reconocimiento de la personalidad jurídica.	<ul style="list-style-type: none"> - Altas y bajas en la Seguridad Social. - Objeción de conciencia y negación a cometer delitos. - Libertad de opinión y expresión.
Art.7 Igualdad ante la ley.	<ul style="list-style-type: none"> - Investigación e imposición de medidas disciplinarias.
Art.8. Recurso efectivo ante los tribunales nacionales competentes.	<ul style="list-style-type: none"> - Ejercicio y defensa de derechos laborales.
Art.9 Detención o destierro arbitrario.	<ul style="list-style-type: none"> - Investigación e imposición de medidas disciplinarias. - Ejercicio y defensa de derechos laborales.
Art.10 Audiencia pública y justa por tribunal independiente e imparcial.	<ul style="list-style-type: none"> - Investigación e imposición de medidas disciplinarias. - Ejercicio y defensa de derechos laborales.
Art.11 Presunción de inocencia.	<ul style="list-style-type: none"> - Investigación e imposición de medidas disciplinarias.

ANEXOS

DERECHOS HUMANOS	FACTORES DE RIESGO
Art.12 Privacidad e intimidad.	<ul style="list-style-type: none"> - Respeto a la privacidad e intimidad. - Protección de la información personal.
Art.13 Libre circulación y elección de residencia.	<ul style="list-style-type: none"> - Desplazamientos geográficos o expatriación.
Art.14 Derecho de asilo en caso de persecución.	<ul style="list-style-type: none"> - Prevención del Acoso. - Ejercicio y defensa de derechos laborales.
Art. 15 Nacionalidad.	<ul style="list-style-type: none"> - Discriminación por la nacionalidad.
Art. 16 Matrimonio y familia.	<ul style="list-style-type: none"> - Compatibilidad de la vida familiar y laboral. - Flexibilidad horaria. - Desplazamientos geográficos o expatriación.
Art 17 Propiedad individual y colectiva.	<ul style="list-style-type: none"> - Protección de la información personal.
Art. 18 Libertad de pensamiento, conciencia o religión.	<ul style="list-style-type: none"> - Discriminación por política o religión. - Libertad de opinión y expresión. - Objeción de conciencia y negación a cometer delitos. - Abuso de cláusulas de confidencialidad.
Art. 19 Libertad de opinión y de expresión.	<ul style="list-style-type: none"> - Libertad de opinión y expresión. - Transparencia y veracidad de la información. - Objeción de conciencia y negación a cometer delitos. - Abuso de cláusulas de confidencialidad.
Art 20 Libertad de reunión y asociación pacíficas.	<ul style="list-style-type: none"> - Afiliación a asociaciones o sindicatos.
Art. 21 Participación en el Gobierno y elecciones libres.	<ul style="list-style-type: none"> - Afiliación a asociaciones o sindicatos. - Intervención o manipulación de elecciones sindicales. - Consideración y participación de los empleados.
Art. 22 Seguridad Social y otros derechos económicos, sociales y culturales.	<ul style="list-style-type: none"> - Seguridad Social. - Desarrollo personal, social y cultural.
Art. 23 Trabajo, salario justo, protección social, seguridad y afiliación.	<ul style="list-style-type: none"> - Salario Mínimo Interprofesional y Brecha Salarial. - Seguridad Social. - Prevención de Riesgos Laborales. Mutua de Accidentes. - Afiliación a asociaciones o sindicatos.

ANEXOS

DERECHOS HUMANOS	FACTORES DE RIESGO
Art.24 Derecho al descanso.	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento de horarios. - Descansos o compensación de los mismos.
Art. 25 Nivel de vida adecuado que asegure la cobertura de necesidades básicas, incluyendo la asistencia médica y los servicios sociales.	<ul style="list-style-type: none"> - Salario Mínimo Interprofesional. - Seguridad Social.
Art. 26 Derecho a la educación.	<ul style="list-style-type: none"> - No aplica (competencia institucional).
Art. 27 Participar en la vida cultural, las artes o el progreso científico.	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo personal, social y cultural.
Art. 28 Orden social.	<ul style="list-style-type: none"> - Investigación e imposición de medidas disciplinarias.