



Informe de Progreso 2013

Tabla de contenidos

Carta de Renovación del Compromiso con el Pacto Mundial

- 01 | Información general
- 02 | Estrategia y gobierno
- 03 | Objetivos y temáticas de Naciones Unidas
- 04 | Metodología y Análisis



CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

Carta de renovación del compromiso para el Pacto Mundial

Cogami Reciclado de Galicia S.L. (Coregal) es un Centro Especial de Empleo sin ánimo de lucro dedicado a la gestión integral de residuos; por ello podemos decir que los mismos pilares de la empresa son principios que en sí redundan en el bien común: la incorporación de personas con discapacidad al mercado laboral y el cuidado del medioambiente mediante la correcta gestión de los residuos.

Conscientes de nuestra capacidad para contribuir al desarrollo social, nos esforzamos por aumentar y mejorar el impacto positivo de nuestras actividades. Con este segundo informe de progreso para el Pacto Mundial y el compromiso de cumplimiento de los 10 principios que apoyamos, deseamos con este informe expresar públicamente nuestro compromiso con la responsabilidad social en los ámbitos de los derechos humanos, laborales, medioambientales y de lucha contra la corrupción.

Finalmente queremos indicar que este compromiso con el Pacto Mundial, es y será, una buena oportunidad para tener una guía sólida y responsable a la hora de establecer nuestra filosofía empresarial, y una herramienta útil para compartir con las personas de nuestro entorno sobre cuál es el modelo de empresa y de sociedad que promovemos desde Coregal.

Ramón Sestayo Lestón
Director General



PERFIL DE LA ENTIDAD

1. PERFIL DE LA ENTIDAD

Nombre:

COGAMI Reciclado de Galicia, S.L.

Dirección:

c/ República Checa nº 17 polígono empresarial Costa Vella

Localidad:

Santiago de Compostela

Comunidad:

Galicia

Dirección web:

www.coregal.es

Alto cargo:

Ramón Sestayo Lestón

Fecha de adhesión:

01/02/2012

Número de empleados:

147

Sector:

Medio Ambiente

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:

Gestión integral de residuos.

Ventas/Ingresos:

5.909.213€

Ayudas financieras significativas recibas del gobierno:

629.004,28€

Desglose de Grupos de interés:

Clientes, Empleados, Socios, Proveedores y otros

Desglose de otros Grupos de interés:

Personas con discapacidad, administraciones públicas, centros educativos, comunidad local, agentes sociales y sociedad en general.

Criterios que se han seguido para seleccionar los grupos de interés:

En colaboración de la dirección, se han identificado las partes interesadas que se ven afectadas por la actividad de Coregal.

Países en los que está presente:

España

Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:

España

¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?

La Organización ha establecido la materialidad de los asuntos más significativos mediante un análisis de los impactos que la organización ejerce sobre los Grupos de Interés.

Como se está difundiendo el Informe de Progreso:

El informe de progreso se difunde a todos los Grupos de interés en la página web del Pacto Mundial.

Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:

2013

Ciclo de presentación del Informe de Progreso:

Anual

Socio/Firmante:

Firmante no asociado

Persona de contacto:

Rosa Gutiérrez Mougán

Tipo de entidad:

Gran empresa



ESTRATEGIA Y GOBIERNO

2. ESTRATEGIA Y GOBIERNO.

Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión:

Coregal mantiene diálogo abierto con los principales Grupos de Interés a través de diferentes canales: encuestas de satisfacción a clientes y encuestas a los trabajadores en diferentes periodos temporales.

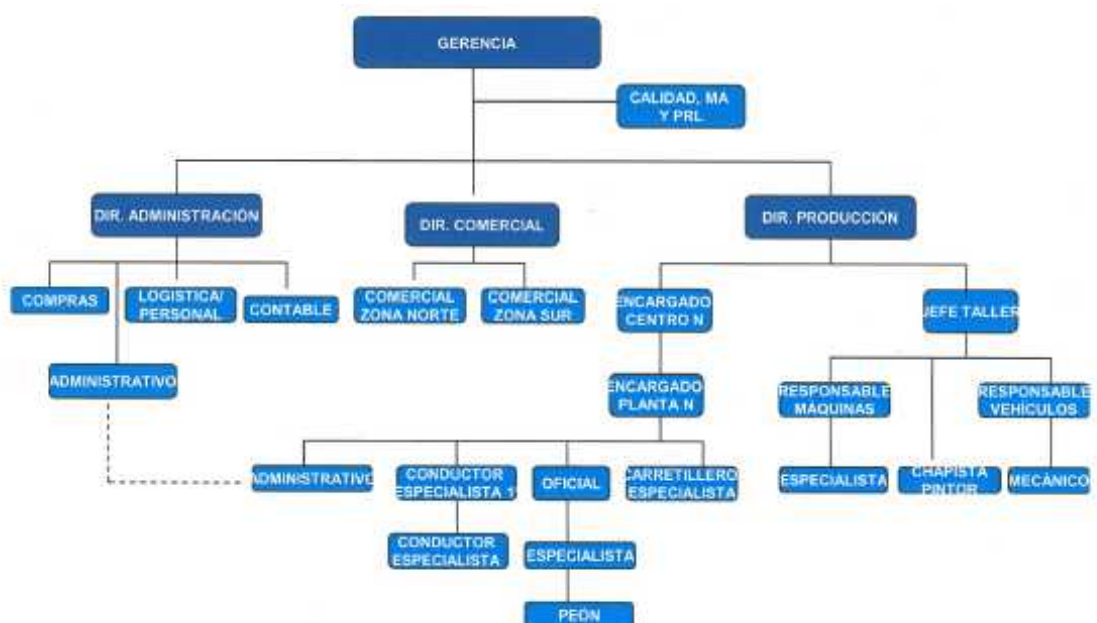
Disponemos también de un procedimiento de gestión de quejas y reclamaciones, así como de un buzón de sugerencias, que son otros de los elementos de recogida de información muy interesante para la planificación de nuestra línea de trabajo.

Estas acciones contribuyen a encauzar nuestras acciones de mejoras a implantar.

Indique la estructura de su Junta Directiva y quien o quienes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo:

La toma de decisiones es asumida por la Gerencia de la empresa con la colaboración de los responsables de las distintas áreas. El Presidente no ocupa un cargo Ejecutivo en la empresa.

Se detalla la estructura de la empresa.



Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:

(Sí) La Dirección de la Organización mide el progreso en la implantación de los 10 Principios utilizando indicadores integrados en el sistema de Gestión de Calidad y Medioambiente, así como los indicadores propuestos por el servicio de prevención en temas de seguridad laboral.

3. OBJETIVOS Y TEMÁTICAS DE LAS NACIONES UNIDAS.

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

(Sí) Como Centro Especial de Empleo, Coregal apuesta por la integración tanto social como laboral de las personas con discapacidad, por lo que comparte los objetivos de desarrollo social (Temática de Desarrollo) y discapacidad (Temática de Derechos Humanos). Además por su actividad, apuesta por la separación, reducción y revalorización de residuos, contribuyendo a la disminución del impacto medioambiental de las actividades humanas, y por tanto al cambio climático (Temática Medioambiental).

Más información

Notas:

Coregal pretende, con la lectura de este informe, conseguir que nuestros grupos de interés tengan un amplio conocimiento de nuestro funcionamiento y de cómo nuestra organización está orientada al cumplimiento de los 10 Principios del Pacto Mundial. La transparencia es clave en el desarrollo de las organizaciones, y desde Coregal consideramos, que con la redacción de este informe, nuestras partes interesadas reciben una información adecuada para sus intereses. La información a nuestros grupos de interés es completada con nuestra página web (www.coregal.es).

Implantación otros Grupos de Interés:

Las administraciones públicas, las instituciones educativas, las personas con discapacidad y la sociedad en general, pertenecen también a nuestros grupos de interés ya que, colaboramos estrechamente con ellos, aumentando de este modo, la sensibilización en materia ambiental, asegurándonos del cumplimiento de los derechos humanos y laborales, así como de la seguridad y salud de los trabajadores y de las personas que puedan estar en nuestro ámbito de actuación.

Tipo de informe:

A+D

Día de publicación del Informe:

Lunes, 2 de febrero de 2015



METODOLOGÍA Y ANÁLISIS DE LOS PRINCIPIOS

4. METODOLOGÍA Y ANÁLISIS DE LOS PRINCIPIOS.

La metodología utilizada para realizar este informe fue la misma que la usada para el informe anterior de reporte al Pacto Mundial, basada en un análisis de la repercusión de los diez principios en nuestros grupos de interés, para ello se hace un diagnóstico, se revisan las políticas que se están llevando a cabo, las acciones, el seguimiento y la medición de impactos que atañen a la empresa para cada uno de los principios.

Diagnóstico: Se necesita conocer lo que existe para saber qué necesidades tiene la entidad. Los indicadores de diagnóstico nos permiten identificar qué políticas, acciones y seguimiento se hacen por cada principio.

Políticas: Vienen recogidas mediante indicadores cualitativos que definen el marco de actuación en el cual se estructuran las acciones y los mecanismos de control y seguimiento de la entidad.

Acciones: Se implementan para dar cumplimiento a las políticas. Vienen descritas por medio de indicadores cualitativos y cuantitativos. Se establece un input para conocer qué tipo de acciones han de llevarse a cabo.

Seguimiento y medición de impactos: Evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Viene reflejado en los indicadores cualitativos planteados. Este output es necesario para dar a conocer los resultados y para poder recibir de nuevo ideas sobre posibles mejoras necesarias.

El informe de progreso está planteado en términos de medición del progreso: no se trata de que se cumpla al 100%, **el objetivo es ir progresando**, es por tanto una demostración importante por parte de los firmantes del compromiso adquirido con el Pacto Mundial y sus Principios.

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

DIAGNÓSTICO

¿Realizamos algún diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos? Indicamos riesgos e impactos a continuación.

RESPUESTA: SI

IMPLANTACIÓN: La misión de Coregal está directamente enfocada a un derecho fundamental de las personas, el derecho a un trabajo digno. Éste es el eje de nuestra actividad, nuestra razón de ser, la integración de las personas con discapacidad, como Centro Especial de Empleo, sin ánimo de lucro que somos.

En la actualidad en Coregal, tenemos implantado un sistema de evaluación para nuestros clientes acerca de nuestro trabajo, que se traduce en una encuesta de satisfacción.

OBJETIVOS: Realizar encuestas con nuestros empleados y clientes para garantizar un buen conocimiento de sus necesidades y expectativas y con el fin de garantizar su satisfacción.

Aumentar la satisfacción de los clientes teniendo en cuenta los resultados obtenidos en las encuestas de satisfacción de los clientes realizadas en el año 2013.

Más información en materia de PRL.

POLÍTICA:

¿Tenemos definido en una política, de forma clara, por escrito y aprobada por la Dirección General, los valores y normas de nuestra empresa?

RESPUESTA: SI

IMPLANTACIÓN: Coregal cuenta con una política de Responsabilidad Social aprobada por la Dirección, en la que se exponen los valores de la empresa. Además dispone de un Manual de Prevención de Riesgos Laborales, elaborado por un Servicio de Prevención ajeno y los responsables de la seguridad y salud, que se proporciona a cada trabajador cuando se incorpora a la empresa. Este manual está a disposición de todos los empleados de la entidad.

La organización dispone de un procedimiento de evaluación de los clientes mediante una encuesta que se realiza anualmente, y cuyo resultado sirve de base para el planteamiento de objetivos.

La encuesta de satisfacción de los clientes nos dio para el año 2013 resultados positivos en aspectos como trato humano, comprensión con las necesidades del cliente,

cumplimiento del servicio estipulado, etc. Estas encuestas nos sirven por un lado para evaluarnos y por otro para orientarnos en las posibles mejoras.

Dentro de la gestión integral, además de los condicionantes impuestos por las respectivas normas ISO y OHSAS, la empresa se compromete a conducir sus actividades contribuyendo positivamente al comportamiento medioambiental asociado a sus procesos, productos, instalaciones y servicios, prestando especial atención a la protección del entorno, los requisitos de los clientes y de la sociedad en general, cumpliendo con la normativa legal y reglamentaria que le es de aplicación, así como de los compromisos de carácter ético y la integración de los 10 Principios del Pacto Mundial.

OBJETIVOS: Como objetivos de la organización se plantea una integración de las políticas de calidad, medioambiente y responsabilidad social con los principios del Pacto Mundial y establecer una política de prevención de riesgos laborales.

ACCIONES

¿Tiene nuestra empresa alguna acción en concreto que promueva algún aspecto de los derechos humanos? Añadir descripción de las acciones llevadas a cabo en el último año.

RESPUESTA: Sí

IMPLANTACIÓN: Dado el marco legal en el que desarrolla la empresa, su labor, el convenio colectivo al que se adscribió y sus iniciativas de divulgación se puede decir que la empresa sí que promueve aspectos relativos a los derechos humanos.

Las acciones de sensibilización y concienciación en materia de seguridad y salud en el trabajo que se llevan a cabo periódicamente en la organización demuestran el interés de la empresa por la seguridad de sus empleados, como aval de las buenas prácticas de la empresa en este ámbito, en la actualidad tenemos conseguida la certificación OHSAS para dos de nuestros 6 centros de trabajo.

En este año 2013 además se impartieron cursos de sensibilización en materia de PRL con los trabajadores de diferentes centros de trabajo.

En el año 2013 dos de nuestros centros de gestión de residuos están certificados con la OHSAS 18001 y la totalidad de nuestros 6 centros están certificados con la ISO 9001, además 3 de nuestros centros lo están también con la ISO 14001

Además se realizaron otras actividades descritas en este informe que podrían estar en este apartado.

OBJETIVOS:

Para el 2014, la entidad se ha propuesto mantener y asegurar un comportamiento de calidad, medioambiental y socialmente responsable.

Se intentará en la medida de lo posible crear para los próximos años planes de formación en seguridad laboral y acciones de sensibilización medioambiental dirigidas a diferentes instituciones y entidades educativas.

SEGUIMIENTO

¿Hacemos algún seguimiento de nuestras políticas relacionadas con los Derechos Humanos? ¿De qué tipo?

RESPUESTA: Si

IMPLANTACIÓN: Las certificaciones en todos nuestros centros de ISO 9001, en tres de ellos ISO 14001 y en dos de ellos en OHSAS 18001 y sus auditorías periódicas, aseguran el cumplimiento de requisitos referidos a Calidad, Medioambiente y PRL. El elevado compromiso y concienciación que los empleados tienen con la Seguridad y Salud, hace que, en este ámbito se lleven a cabo inspecciones periódicas de la seguridad de las instalaciones y de los trabajos a realizar, revisiones periódicas de la salud de los trabajadores, etc.

Estas certificaciones aseguran el cumplimiento de una serie de requisitos orientados al cumplimiento de parte de los derechos humanos fundamentales. Además los resultados de las encuestas de satisfacción de cliente realizadas por el Departamento de Calidad de la Entidad, son analizados por su respectivo departamento.

Del año 2011 al 2013 se consiguió reducir los accidentes en un 40% pasando de 50 accidentes a 30 en el 2013.

Además la tasa de siniestralidad en este año 2013 se mantuvo por debajo del dato que tenemos como control.

La tasa de absentismo laboral (relación entre los días de baja por accidente laboral y las horas trabajadas) de nuestra empresa en el año 2013 fue menor al 1% en todos sus centros.

En nuestros centros hacemos una evaluación interna de los niveles de riesgo para intentar detectar deficiencias en seguridad.

En el conjunto del año 2013 se realizaron más cursos de formación que en la media de los años anteriores, en total 22 cursos de diferentes áreas, PRL, contabilidad, bases de datos, gestión de compras, comunicación, etc.

OBJETIVOS: La empresa se plantea para el ejercicio del año 2014 los siguientes objetivos en el campo de los derechos humanos:

Realizar auditorías internas de prevención por parte de la empresa matriz GES en la que se revisan aspectos de la seguridad: limpieza, EPIS, revisión de botiquines, control de vehículos, instrucción técnica de extintores, normas básicas de actuación en caso de emergencias, identificación de peligros, etc.

La empresa plantea en su Plan de Mejora Continua los siguientes objetivos para el año 2014 en materia de Derechos Humanos:

- Seguir analizando los niveles de riesgo.
- Cumplimiento del 80% de las actividades preventivas programadas (planificaciones realizadas entre el total de planificaciones previstas).
- Seguir por debajo del 1% en el índice de absentismo laboral (relación entre los días de baja por accidente laboral y las horas trabajadas).
- Aumentar el número de cursos realizados por nuestros empleados.

¿Están los empleados informados de la naturaleza de la empresa y su actividad?

RESPUESTA: Sí

IMPLANTACIÓN: Los empleados conocen que la organización es un CEE y conocen la filosofía de la misma, son conscientes de la importancia que se le da en la empresa al cumplimiento de los derechos humanos, a la calidad, al medioambiente y a la prevención de los riesgos laborales.

OBJETIVOS: Seguir divulgando las políticas de seguridad y salud en el trabajo entre nuestros trabajadores.

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

DIAGNÓSTICO

¿Realizamos algún diagnóstico para evaluar los factores de riesgos en materia de Derechos Humanos en nuestra cadena de valor (proveedores, subcontratas, etc.) o en la de nuestros socios empresariales?

RESPUESTA: Sí

IMPLANTACIÓN: Nuestros proveedores de materia prima surgen mayoritariamente de la recolección y separación de los residuos municipales y así es como obtenemos la materia prima que más tarde será adecuadamente tratada y revalorizadas.

En cuanto al resto de proveedores no se han encontrado riesgos, puesto que serían proveedores de material de oficina, de maquinaria, etc. que están regulados por la legislación española que garantiza el cumplimiento de los derechos humanos.

OBJETIVOS: Seguir trabajando con proveedores bajo la legislación española que nos asegura un marco legal en el que se contemplan los derechos humanos.

POLITICA

No siendo cómplices de la vulneración de los derechos humanos, ¿Disponemos de una política de compras por escrito o utilizamos algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con nuestra Política de RSE/RS?

RESPUESTA: Si

IMPLANTACIÓN: Coregal está certificada en todos los centros con la norma ISO 9001, esta norma dispone de un Manual de Calidad y de un procedimiento de compras donde se describe el proceso de la compra, así como las herramientas de seguimiento y control, lo que permite vigilar el cumplimiento de todos los requisitos legales.

OBJETIVOS: Implementar en nuestra empresa criterios socialmente responsables y continuar trabajando en nuestra política de calidad, medioambiente, RSE, y de seguridad y salud de los trabajadores.

ACCIONES

¿Disponemos desde nuestra empresa de una acción concreta para no ser cómplices de la vulneración de los derechos humanos? Describimos la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante este año.

RESPUESTA: Si

IMPLANTACIÓN: Con la implantación de la norma ISO 9001 garantizamos la inexistencia de prácticas no deseadas en el trato con nuestros clientes. Entre las acciones realizadas se incluyen la evaluación de los proveedores de un modo periódico por parte del departamento de compras, apoyado por el procedimiento de "evaluación de proveedores" y la "ficha de proveedor". Como fuente de información principal disponemos del registro de las no conformidades o incumplimientos sucedidos en el periodo evaluado.

OBJETIVOS: Seguir revisando el trabajo con las herramientas que nos marca las ISO 9001 que tenemos implantada en todos los centros para no ser cómplices de los derechos humanos.

SEGUIMIENTO

¿Cuántos de nuestros proveedores poseen una certificación?

RESPUESTA: 5.58%

IMPLANTACIÓN: El sistema de clasificación de proveedores empleado durante 2013 permite saber que todos los pertenecientes al grupo A, según el sistema de

clasificación de Coregal, tienen al menos una ISO; los proveedores del resto de los grupos pueden reunir los requisitos para tenerla, pero no disponen de certificación oficial.

OBJETIVOS: Tener en cuenta las certificaciones a la hora de elegir proveedores.

PRINCIPIO 3: LAS ENTIDADES DEBEN APOYAR LA LIBERTAD DE AFILIACIÓN Y EL RECONOCIMIENTO EFECTIVO DEL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

DIAGNÓSTICO

¿Tenemos en nuestra empresa factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva?

RESPUESTA: No

IMPLANTACIÓN: Coregal cumple con la reglamentación laboral en materia de libertad de afiliación y negociación colectiva. Desde la Dirección de Coregal se respetan los derechos a la negociación colectiva, a la libre elección de sindicato, así como a la representación legal de los trabajadores.

OBJETIVO: La empresa trabaja de manera preventiva en la eliminación de posibles focos de conflicto laboral. La búsqueda de personas comprometidas es un objetivo permanente en nuestra política de empresa.

POLITICA

¿Disponemos de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes que le atañen?

RESPUESTA: Si

IMPLANTACIÓN: La empresa se rige por lo que dicta el convenio colectivo de aplicación, en cuanto a horarios, vacaciones, conciliación de vida laboral y familiar, acoso laboral, etc. y todas las demás normas que se incluyen en este convenio.

Además la empresa dispone de una política de RSE.

OBJETIVO: Seguir adscritos a un Convenio Colectivo que le garantice unas condiciones de trabajo buenas, además se intentará en la medida de lo posible realizar una encuesta de satisfacción a los empleados.

ACCIONES

Dentro del principio de apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva. ¿Disponemos de alguna acción concreta? A continuación describimos la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.

RESPUESTA: Sí

IMPLANTACIÓN: La dirección estimula la implicación de las personas que forman la entidad en la planificación, desarrollo y evaluación de los objetivos, fomentando el trabajo en equipo y el aporte de ideas para la elaboración de estrategias, planes y objetivos de mejora. Los trabajadores tienen a su disposición un buzón de sugerencias donde pueden explicar por escrito todas sus quejas o sugerencias o pueden realizar esto mismo verbalmente, debido a la comunicación multidireccional que existe entre los empleados de la organización.

OBJETIVO: Buscar acciones que estimulen el clima laboral óptimo, que favorezca la comunicación y de este modo, las mejoras con respecto al convenio.

SEGUIMIENTO

¿Dispone nuestra entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias y críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos aprendizajes?

RESPUESTA: Sí

IMPLANTACIÓN: Los empleados de Coregal conocen los procedimientos de comunicación interna y externa, además la entidad posee buzones de sugerencias que hacen posible que la empresa disponga de canales para recoger información.

OBJETIVO: Realizar encuestas en el año 2014 a los trabajadores para escuchar, evaluar y hacer seguimiento de las críticas de los empleados.

PRINCIPIO 4: LAS ENTIDADES DEBEN APOYAR LA ELIMINACION DE TODA FORMA DE TRABAJO FORZOSO O REALIZADO BAJO COACCIÓN

DIAGNÓSTICO:

¿Es el trabajo forzoso o bajo coacción un factor de riesgo en nuestra entidad?

RESPUESTA: No

IMPLANTACIÓN: El trabajo forzoso o realizado bajo coacción son unos comportamientos que no están presentes ni son un riesgo para nuestra organización, dada la transparencia de la empresa, los fines para los que fue creada y la responsabilidad social intrínseca de la entidad.

OBJETIVO: Coregal asume el compromiso de desarrollar sus actividades de gestión de acuerdo con la legislación vigente y con las autorizaciones de funcionamiento concedidas por la Autoridades Competentes.

¿Son necesarias medidas de conciliación en nuestra empresa para alguna situación?

RESPUESTA: No

IMPLANTACIÓN: Desde la dirección de la entidad se facilita dentro de las posibilidades de cada puesto de trabajo la gestión individual de tiempos y la flexibilidad de horarios. Además, de acuerdo con el convenio colectivo que adscribe nuestra empresa, se tienen en cuenta: la igualdad de oportunidades, los salarios de nuestros empleados, sus complementos por antigüedad, una ayuda familiar para los empleados que tengan hijos entre 0 y 16 años, la duración del computo anual de horas trabajadas, las vacaciones, los permisos, las excedencias, los desplazamientos en vehículo propio, etc, la empresa dispone también de un acuerdo con los representantes de los trabajadores en el que se especifica entre otras cosas una póliza de accidentes, los días por asuntos propios y los pluses de fines de semana y festivos.

OBJETIVO: Seguir adscritos al convenio de colectivo y seguir con el acuerdo entre los trabajadores y Coregal.

POLÍTICA:

¿Dispone nuestra entidad de una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme en el que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales?

RESPUESTA: Si

IMPLANTACIÓN: La relación de la organización con la totalidad de sus profesionales queda establecida a través del contrato de trabajo, el convenio colectivo de aplicación y el acuerdo entre trabajadores y la empresa. En estos tres documentos quedan reflejados la política salarial, el tiempo de trabajo, el horario, su ordenación, las condiciones, etc.

OBJETIVO: Seguir adscritos a la los convenios y al acuerdo entre los trabajadores y la empresa.

ACCIONES:

¿Dispone nuestra empresa de alguna acción concreta que apoye la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción? Describir las llevadas a cabo en el último año.

RESPUESTA: Si

IMPLANTACIÓN: Coregal define de forma clara los derechos, deberes, funciones y tareas de cada puesto de la organización mediante las definiciones establecidas en el Sistema Integrado de Gestión. Además, informa del Convenio de Aplicación y el contrato de trabajo a cada nueva incorporación, explicando la gestión de horas,

vacaciones, permisos, distribución del horario laboral, horas de descanso, procedimientos de comunicación, etc.

OBJETIVO: No se proponen objetivos puesto que no detectamos peligro de existir trabajo forzoso o bajo coacción en nuestra empresa.

SEGUIMIENTO:

¿Disponemos de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conocemos el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales?

RESPUESTA: Si

IMPLANTACIÓN: La entidad cumple todos los aspectos indicados en el convenio colectivo de aplicación, en el acuerdo con los trabajadores y la empresa y en el contrato de trabajo de cada empleado.

OBJETIVO: Además de cumplir con las condiciones marcadas por el Convenio Colectivo de aplicación, la empresa se compromete a:

- Permanecer atenta a la existencia de indicios que evidencien una vulneración de los derechos humanos.
- Revisar las condiciones laborales de forma permanente para adaptarlas a los nuevos contextos laborales que se vayan produciendo.

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

DIAGNÓSTICO:

¿Es el trabajo infantil un factor de riesgo en nuestra entidad dado el tipo de actividad a la que nos dedicamos?

RESPUESTA: No

IMPLANTACIÓN: La legislación española protege este derecho, así como su cumplimiento. Dada la actividad de la organización, así como el ámbito geográfico dónde prestamos nuestros servicios, este principio no es un factor de riesgo para la entidad.

OBJETIVO: No establecemos ningún objetivo puesto que no detectamos ese riesgo en nuestra organización.

POLÍTICA:

¿Disponemos de una política que comunique claramente y de manera abierta la prohibición del trabajo infantil?

RESPUESTA: No

IMPLANTACIÓN: Dado que este principio viene regulado por la legislación española no detectamos este problema ni este riesgo.

OBJETIVO: No planteamos objetivos al respecto puesto que no detectamos riesgo en este aspecto.

ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta en materia de erradicar el trabajo infantil?

RESPUESTA: No

IMPLANTACIÓN: El departamento de selección de personal vigila que las normas de contratación se ajusten a la legislación vigente en nuestro país. Este cumplimiento garantiza la inexistencia de trabajo infantil en el marco de actuación de nuestra entidad.

OBJETIVO: No se detecta la necesidad de realizar actuaciones distintas del cumplimiento de los procedimientos y políticas ya existentes.

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

DIAGNÓSTICO:

¿Ha realizado nuestra empresa algún diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgo en discriminación para la contratación, formación y promoción?

RESPUESTA: No

IMPLANTACIÓN: Debido a que nuestra razón de ser es la incorporación de personas en riesgo de exclusión social en el mercado de trabajo, no existen prácticas de discriminación en el empleo por razón de sexo, edad, raza, nacionalidad, ideología, religión, etc.; al contrario, en todo caso existe una discriminación positiva, puesto que en la selección de personal se buscan personas con discapacidad. Con respecto a la inclusión de jóvenes demandantes del primer empleo, Coregal ha establecido convenios de colaboración con varias entidades para promover las prácticas profesionales, brindando así experiencia laboral.

OBJETIVOS:

- Mantener la política de incorporación al mercado laboral para personas en riesgo de exclusión social del colectivo de las personas con discapacidad.
- Favorecer la inclusión de otro colectivo con problemas de inserción laboral, como los recién titulados, mediante programas de prácticas laborales.

POLÍTICAS:

¿Nuestra empresa ha formulado políticas, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos? Personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión.

RESPUESTA: Sí

IMPLANTACIÓN: La razón de ser la entidad es la incorporación de personas con discapacidad, esto viene reflejado tanto en la política del Sistema Integrado de Gestión, como en la política de RSE, así como en la definición del objeto social de la entidad. Además, Coregal cuenta con una Política de selección y contratación, al ser un Centro Especial de Empleo. Sólo contrata, preferentemente, a personas con discapacidad.

Con respecto a la inclusión de jóvenes demandantes del primer empleo, Coregal ha establecido convenios de colaboración con varias entidades educativas para promover prácticas profesionales, brindando así experiencia laboral y cobertura de créditos educativos a aquellos estudiantes que las realicen.

OBJETIVO: Continuar con la naturaleza de nuestra empresa y con la realización de prácticas profesionales en nuestra empresa.

ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción en relación con la discriminación en el empleo y la ocupación?

RESPUESTA: No

IMPLANTACIÓN: La entidad, por ser un Centro Especial de Empleo, contrata preferentemente personas con discapacidad.

Además en el convenio de aplicación se rechaza la discriminación en las condiciones laborales por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas políticas, ideas religiosas y afiliación o no a un sindicato.

OBJETIVO: Seguir con las políticas de contratación y no discriminación que adscribimos.

¿Promovemos en nuestra empresa la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos?

RESPUESTA: Sí

IMPLANTACIÓN: La entidad no excluye la contratación de mujeres, tanto en los puestos más bajos del organigrama como en los más altos, esto viene refutado por el convenio colectivo al que estamos adscritos.

OBJETIVOS: Seguir cumpliendo lo establecido en el convenio colectivo.

SEGUIMIENTO:

A continuación indicamos el % de la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad, y otros indicadores de diversidad.

RESPUESTA:

Directivos frente a empleados: <1%

Directivos mujeres: 0%

Directivos hombres: 100%

Mayores de 45 años: 49%

Menores de 30 años: 3%

Empleados no nacionales: 0%

Empleados con contrato fijo: 99%

Empleados con contrato temporal: 1%

IMPLANTACIÓN: En el artículo 11 del convenio que adscribimos especifica que la igualdad de oportunidades y efectiva de mujeres y hombres y la no discriminación.

Además, y dado que la contratación de personal con discapacidad es el objetivo de la empresa, se incluyen los indicadores de diversidad de nuestros empleados.

- Total de trabajadores: 147
- El 93% de trabajadores tiene alguna discapacidad de los cuales podemos diferenciar:
 - El 76% tiene una discapacidad física.
 - El 11% tiene discapacidad sensorial.
 - El 13% tiene una discapacidad psíquica.

OBJETIVO: No se han definido objetivos en este aspecto.

¿Publicamos en nuestra empresa la estructura organizativa de los órganos directivos?

RESPUESTA: Si

IMPLANTACIÓN: La estructura organizativa está disponible en el Manual del Sistema Integrado de Gestión de la empresa para el resto de los grupos de interés se puede encontrar en este informe de progreso en el apartado referido a la estrategia y el gobierno.

OBJETIVO: No se han definido objetivos al respecto sobre este aspecto.

¿Cuántos expedientes tenemos abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo en nuestra empresa?

RESPUESTA: 0

IMPLANTACIÓN; No existen hasta día de hoy, ningún expediente de acusaciones de acoso, abuso o intimidación en la entidad. La ética de la organización manifiesta su

tolerancia cero hacia cualquier manifestación de violencia, acoso o abuso de autoridad en el trabajo y cualquier otra conducta que genere un entorno intimidatorio u ofensivo para los derechos personales de los profesionales, quedando esto mismo reflejado en el convenio colectivo al que nos adscribimos, y caracterizándose en el mismo las diferentes niveles de gravedad de las situaciones. Estas faltas podrían ser motivo de sanciones disciplinarias de sueldo y empleo.

Además siempre se procura un buen clima de trabajo, limpio, ordenado y con espacios de comunicación abiertos que limitan las posibilidades de situaciones de acoso o intimidación.

OBJETIVO: Seguir adscritos al convenio colectivo que estamos.

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

ACCIONES:

**¿Disponemos de alguna acción preventiva que favorezca el medio ambiente?
Describimos a continuación las acciones concretas llevadas a cabo.**

RESPUESTA: Si

IMPLANTACIÓN: Coregal, debido a la actividad que realiza de recogida y separación de residuos no peligrosos, tiene identificados y evaluados los riesgos medioambientales y establece medidas de prevención de la contaminación.

Además, distribuye información en reducción de residuos y reciclaje a sus Grupos de Interés, empezando por inculcar a sus trabajadores la importancia de la reducción de residuos con contenedores selectivos en los centros de trabajo.

Además, también colabora con diversas instituciones, entre ellas educativas, fomentando la sensibilización medioambiental mediante charlas informativas en el centro de trabajo.

OBJETIVO:

- Seguir con programas de monitorización acerca de consumos y residuos para intentar su optimización.
- Participar en jornadas de divulgación que fomenten nuestra actividad y elaborar materiales de promoción que sean respetuosos con el medio ambiente.

SEGUIMIENTO:

Precisamos a continuación, el número de horas de formación ambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales.

RESPUESTA: 0

IMPLANTACIÓN: En Coregal, con la renovación en tres de nuestros centros de la certificación ISO 14001, se lleva un control de los consumos de energía, papel y agua, así como de los residuos generados en la propia identidad, y se fijan unos objetivos de mejora de los que se informa a los empleados para que contribuyan a la consecución de los mismos.

En el año 2013 un trabajador recibió formación acerca de eficiencia energética que se podría considerar ambiental puesto que la reducción en consumos energéticos minimiza los impactos ambientales de la empresa.

OBJETIVOS: Seguir con la promoción de la separación de residuos en nuestros centros de trabajo.

**PRINCIPIO 8: LAS ENTIDADES DEBEN FOMENTAR LAS INICIATIVAS QUE PROMUEVAN
UNA MAYOR RESPONSABILIDAD AMBIENTAL**

DIAGNÓSTICO:

¿Tenemos riesgos y responsabilidades en materia de medio ambiente? Indicamos los riesgos y responsabilidades teniendo en cuenta el sector de nuestra actividad.

RESPUESTA: Si

IMPLANTACIÓN: Teniendo en cuenta la actividad de Coregal, es fundamental evitar cualquier tipo de contaminación, minimizar la generación de residuos, racionalizar el uso de los recursos naturales y energéticos, cumplir con rigor las leyes, reglamentos y normas que son de aplicación. Además como Coregal está orientada a la gestión de residuos, su principal motivación es la de respetar el medioambiente. Con estas premisas, la entidad, implantó, y mantiene en estos momentos un Sistema Integrado de Gestión en tres de los centros que le permite la mejora continua partiendo de una actitud de respeto hacia el medioambiente. Debido a este Sistema de Gestión basado en la norma ISO 14001 la entidad tiene controlado la gestión de residuos, los riesgos medioambientales de la actividad que realiza y los consumos.

OBJETIVO: Continuar con la labor de concienciación medioambiental de las partes interesadas y con el monitoreo de nuestra actividad.

Seguir en colaboración con proyectos educativos, como visitas al centro de centros educativos con el fin de sensibilizar en materia ambiental a los más jóvenes.

POLÍTICAS:

¿Disponemos de una política integrada o tenemos algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en

materia medioambiental, considerar la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales?

RESPUESTA: Sí

IMPLANTACIÓN: La política medioambiental de Coregal se encuentra desarrollada en el Sistema Integrado de Gestión de Calidad y Medioambiente, implantado por la entidad de acuerdo a las normas ISO 9001 e ISO 14001 respectivamente. Con la implantación de estas normas, garantizamos el cumplimiento legal en materia ambiental, así como la prevención y la gestión de los riesgos ambientales, y planteamos unos objetivos de mejora continua.

Por ejemplo, respecto al año 2011 hemos rebajado el consumo de agua en más de un 20%.

OBJETIVOS: La correcta gestión de residuos y su valorización es el objetivo principal de la entidad, para desarrollarlo se establecen los siguientes objetivos:

- Seguir monitorizando las variables de los diferentes procesos para una mejora continua.
- Reducir consumos (electricidad, agua, papel, combustible).
- Realización de actividades con diversas instituciones para concienciar y sensibilizar en materia medioambiental.

ACCIONES:

¿Disponemos de alguna acción concreta en materia de prevención ambiental? Describimos a continuación las acciones llevadas a cabo.

RESPUESTA: Sí

IMPLANTACIÓN: Coregal cuenta con un Plan de Mejora continua en el que se recogen los objetivos de mejora en materia medioambiental, debidamente cuantificados, para su cumplimiento, además, facilita la información a sus empleados, así como unas pautas a seguir para alcanzar dichos objetivos.

En el año 2013 se incorporaron tres camiones a la flota de vehículos, lo que consiguió modernizar la flota de vehículos. También se cumplió con el objetivo de reducir al 1% el consumo de gasoil en la flota de vehículos.

Fuera del ámbito interno, la empresa colabora con centros educativos y otras instituciones mediante la recepción de visitas con el objetivo de fomentar la concienciación por la importancia del reciclaje entre los más jóvenes.

OBJETIVOS: Los objetivos que establece Coregal en materia ambiental, para el año 2014 son los siguientes:

- Seguir modernizando la flota de vehículos.
- Disminuir el consumo de gasoil de la flota de los vehículos.

- Disminuir el consumo de electricidad.
- Empleo de papel reciclado en los nuevos elementos de papelería corporativa (tarjetas de visita, folletos, sobres, etc.) que haya que encargar a imprenta.

SEGUIMIENTO:

Indicamos los datos de consumo en electricidad, agua y papel en el año en la sede de la empresa y en el centro de Costa Vella.

RESPUESTA:

Electricidad: 521.562 kw

Agua 891,14 m³

Papel 61 cajas de papel

IMPLANTACIÓN: Se tiene en cuenta el consumo a lo largo de los meses y la relación con la cantidad de material gestionado, para poder tomar medidas correctivas y/o preventivas.

El consumo eléctrico se está reduciendo respecto al consumo de los años anteriores.

El consumo de agua, si los comparamos con los datos de los años anteriores se está reduciendo más de un 20% respecto al 2011.

En cuanto al consumo de papel estamos detectando que se está aumentando el consumo, pero gracias a la cuantificación de los consumos podemos establecer medidas para mejorar este indicador.

OBJETIVOS: Continuar con el monitoreo y buscar la reducción y optimización de los consumos.

¿Disponemos de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales?

RESPUESTA: Si

IMPLANTACIÓN: El Sistema Integrado de Gestión permite realizar un seguimiento y la medición de las características medioambientales de nuestra organización, que pueden tener un impacto significativo en el entorno. El Sistema de Gestión se basa en indicadores ambientales, cuya evolución permite realizar el seguimiento del comportamiento ambiental de la entidad, de la eficacia de los controles operacionales aplicables o del grado de cumplimiento de las metas como de los objetivos en materia ambiental definidos anualmente por la empresa.

La Dirección de Coregal analiza anualmente en la revisión hecha por la dirección, todos aquellos aspectos que son relevantes para la mejora continua.

Además, la empresa tiene definida una metodología mediante la cual se llevan a cabo auditorías internas con el objetivo de determinar si el Sistema de Gestión Integrado es conforme con las disposiciones planificadas y con los requisitos exigidos por la entidad, si se implementa y si el sistema es eficaz.

Como la empresa está certificada con la ISO 9001 en todos sus centros y además en tres de sus centros con la 14001 se realizan periódicamente auditorías externas, lo que nos permite, a su vez, comprobar el estado del Sistema de Gestión.

OBJETIVOS: La Dirección de la empresa determina los objetivos anualmente, con indicadores asociados a los que se les realiza un seguimiento periódico, siempre bajo la premisa de la mejora continua.

¿Realizamos informes previos sobre el alcance de los impactos que puede generar nuestra actividad en el entorno?

RESPUESTA: Si

IMPLANTACIÓN: La empresa tiene un Informe de Evaluación Ambiental, revisado por la Consellería de Medioambiente de la Xunta de Galicia, en el momento de su apertura. Además, se realizaron estudios de impacto ambiental para el Ayuntamiento donde se encuentra instalado el centro de trabajo. Se realizó el Informe Preliminar de Situación del Suelo, con la aprobación de la Xunta de Galicia, y cada 5 años se remite a dicho organismo un Informe de Situación del Suelo. Disponemos de todas las autorizaciones e informes favorables de Augas de Galicia en temas de vertidos a la red de alcantarillado.

OBJETIVOS: La entidad permanece atenta a todas aquellas novedades legislativas que puedan ser de aplicación, para adaptarse a los cambios que sean necesarios.

Indicamos a continuación el total de materiales distintos de agua por tipos que utilizamos en nuestros procesos (miles de toneladas).

RESPUESTA: 0

IMPLANTACIÓN: La entidad no utiliza en su proceso productivo, materiales distintos de agua.

Indicamos a continuación la cantidad total de residuos gestionados más comunes en el centro de Santiago en el Polígono de Costa Vella que forma parte de nuestra empresa.

RESPUESTA 0

IMPLANTACIÓN:

NO PELIGROSOS:

Plásticos 4.475 kg (2.302 Ton en todos los centros)

Papel: 393.720 kg

Orgánicos: 305.340 kg – Fueron transportados a un Gestor autorizado

PELIGROSOS: Fueron enviados a un gestor autorizado:

Aceite usado 1.400 litros - Gestor autorizado

Envases plásticos contaminados 15 tn- Gestor autorizado

OBJETIVOS: El Sistema de Calidad Integrado incluye entre los objetivos medioambientales la disminución de la cantidad de residuos generados en los centros de trabajo.

¿Realizamos en nuestra actividad algún otro uso indirecto de energía? (desplazamientos de la organización, gestión del ciclo vital de un producto, empleo de materias primas que generan gran cantidad de energía, etc.)

RESPUESTA: Si

IMPLANTACIÓN: La empresa ha de transportar los residuos desde el punto de origen (empresa o recolectores selectivos) hasta el correspondiente centro de tratamiento, para lo que se emplean camiones de la propia flota de la empresa. Coregal tiene cuantificado los consumos de gasoil y la edad de la flota de vehículos. En el año 2013 se redujo el consumo de gasoil y se compraron 3 camiones para optimizar la flota de los vehículos.

OBJETIVOS:

- Incorporar nuevos vehículos para una menor emisión de gases, ruidos y residuos.
- Disminuir el 1% el consumo de gasoil de la flota de vehículos (por cada 100km recorridos).

El consumo de agua de nuestra empresa ¿ha afectado de manera significativa a ecosistemas o hábitats cercanos?

RESPUESTA: No

IMPLANTACIÓN: El consumo de agua de la entidad no ha afectado de manera significativa a ecosistemas o hábitats cercanos.

OBJETIVOS: No se ha detectado la necesidad de establecer objetivos en este ámbito.

Indicamos la cantidad de materiales utilizados por nuestra entidad los cuales son residuos (procesados y no procesados) de fuentes externas o internas a la organización informante (Kg) (número, Toneladas).

RESPUESTA: 0

IMPLANTACIÓN: La empresa no recoge materiales de otras empresas que no vayan a ser empleados como materia prima de Coregal.

Indicamos abajo que no tenemos cuantificadas dada la actividad de nuestra empresa las emisiones en gases efecto invernadero (CO₂, CH₄, N₂O, HFC, PFC y SF₆) y de NO_x, SO_x y otras emisiones atmosféricas indirectas contaminantes.

CO₂: 0; CH₄: 0; N₂O: 0; HFC: 0; PFC: 0; SF₆: 0; NO_x: 0; SO_x: 0

IMPLANTACIÓN: La entidad no tiene procesos de riesgo de emisión de gases contaminantes.

OBJETIVOS: No se ha detectado la necesidad de definir objetivos.

Identificamos y medimos a continuación (toneladas) la cantidad de vertidos peligrosos (sustancias químicas, aceites, combustibles, etc.) que nuestra empresa realiza.

RESPUESTA: 0

IMPLANTACIÓN: La entidad no realiza ningún vertido de sustancias contaminantes. El vertido que se hace es del agua de procesado y lavado de la nave, aguas residuales, aguas pluviales y agua con restos de hidrocarburos y aceites.

Tenemos una empresa externa que se ocupa de la realización de los análisis de estas aguas residuales y de que se mantengan en los niveles aceptados para el vertido en la red de alcantarillado municipal.

OBJETIVOS: Seguir con la realización de los controles periódicos de las aguas residuales vertidas.

¿Ha producido, transportado o importado nuestra entidad residuos peligrosos?

RESPUESTA: Sí

IMPLANTACIÓN: Coregal produce residuos peligrosos en su actividad, de hecho está dado de alta en la Consellería de Medio Ambiente como pequeño productor de residuos peligrosos.

OBJETIVOS: No se establecen objetivos al respecto.

¿Hemos realizado alguna iniciativa o alguna otra actuación para mejorar en la gestión de residuos?

RESPUESTA: Sí

IMPLANTACIÓN: La certificación que poseemos en tres de nuestros centros de la ISO 14001 nos permite llevar a cabo una serie de iniciativas para el control de los residuos. La mejora continua, principio fundamental de la norma, hace que cada vez intentemos mejorar en este aspecto. Durante el año 2013, se redujeron algunos propios. La colocación de los contenedores de separación selectiva de los residuos del tipo de papel, cartón, plástico, orgánico, tóner, etc. y la menor utilización de disolventes para la limpieza de los materiales, es una de las iniciativas propuestas para la mejora de la gestión de los residuos.

OBJETIVOS. Para el año 2014 nuestro objetivo es seguir disminuyendo estos residuos propios.

¿Reutilizamos en nuestra empresa en algún proceso agua de reciclaje o agua en circuitos?

RESPUESTA: No

IMPLANTACIÓN: No reutilizamos el agua de producción. Las aguas utilizadas en las instalaciones de la entidad son vertidas a la red de alcantarillado municipal después de pasar por una decantadora que tiene como objetivo separar posibles restos de hidrocarburos y aceite del agua y está sujeto a controles rutinarios.

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

ACCIONES:

¿Dispone nuestra entidad de alguna acción en concreto para favorecer el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente?

RESPUESTA: No

IMPLANTACIÓN: La empresa ha estudiado la aplicación de nuevas tecnologías para mejorar sus procesos de gestión, lo que se traduce en una optimización de los procesos de transporte (menos desplazamientos y por tanto menos emisiones de gases y disminución de los consumos de carburante) y de gestión (un mejor control permitirá gestionar más puntos de recogida).

La empresa tiene ya implantados programas ISO 14001 en tres de sus centros.

OBJETIVOS: Seguir colaborando con las instituciones educativas y asociaciones para aumentar la concienciación y la sensibilización en las generaciones futuras.

SEGUIMIENTO:

Nuestra empresa ha realizado alguna inversión financiera, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente en nuestra empresa.

RESPUESTA: No

IMPLANTACIÓN: La empresa no ha realizado inversión en el desarrollo de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

OBJETIVOS: La optimización de recursos, reducción de consumos y la optimización de procesos, son los objetivos previstos de cara al próximo año.

PRINCIPIO 10 LAS ENTIDADES DEBEN TRABAJAR CONTRA LA CORRUPCIÓN EN TODAS SUS FORMAS, INCLUIDAS EXTORSIÓN Y SOBORNO

DIAGNÓSTICO:

¿Hemos realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en nuestra organización y en nuestro sector de actividad en las que se puedan dar los riesgos que expone este principio?

RESPUESTA: No

IMPLANTACIÓN: No se han identificado riesgos asociados a este principio, tanto la gestión como las relaciones con los grupos de interés son transparentes.

OBJETIVOS: No se establecen objetivos acerca en este aspecto pero si se estará alerta ante posibles situaciones de ese tipo.

POLITICAS

¿Disponemos en nuestra entidad de una política definida por escrito o usamos algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales?

RESPUESTA: No

IMPLANTACIÓN: La entidad no dispone de una política de anticorrupción propiamente dicha, dispone de una Política escrita de RSE en donde se rechaza explícitamente tanto en su gestión y funcionamiento, cualquier decisión o práctica que se base directa o indirectamente en la corrupción, la extorsión o en el blanqueo de capitales.

OBJETIVOS: Que la toma de decisiones de la empresa siga alineada con la política de RSE.

ACCIONES:

¿Dispone nuestra empresa de alguna acción en concreto en esta materia?

RESPUESTA: No

IMPLANTACIÓN: Aunque no se haya dado el caso, la empresa ha plasmado explícitamente su rechazo por la corrupción en su política de RSE, a la que se recurriría si fuese necesario.

OBJETIVOS: No se establecen objetivos al respecto.

SEGUIMIENTO:

Qué porcentaje sobre el total conoce los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad.

RESPUESTA: Creemos que la totalidad de nuestros clientes, empresarios y proveedores con los que trabajamos no realizan prácticas corruptas ni sobornos.

IMPLANTACIÓN: La empresa no cuenta con una política anticorrupción concreta, pero en la política de Responsabilidad Social Empresarial rechaza explícitamente cualquier decisión o práctica que se base directa o indirectamente en la corrupción, la extorsión o en el blanqueo de capitales.

OBJETIVOS: Que la toma de decisiones de la empresa se haga conforme a la política de RSE.

¿Disponemos de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción?

RESPUESTA: No

IMPLANTACIÓN: Coregal está en el perímetro de la consolidación de la empresa matriz a la que pertenece y, además, la empresa está sometida a una auditoría de cuentas con una entidad independiente.

OBJETIVOS: Continuación con el control por parte de la matriz y las auditorías de cuentas hechas por una auditora independiente.

A large, stylized version of the COREGAL logo. The word "COREGAL" is rendered in a grey, textured font. The letter 'O' is replaced by a circular arrow graphic with a green top half and a blue bottom half. Below the word, the phrase "Xestión integral de residuos" is written in a blue, sans-serif font.

Informe de Progreso
2013