



United Nations Global Compact

Informe Pacto Mundial 2014



HUNTEC
TECHNOLOGY

HUNTER TECHNOLOGY ALBACETE, S.L

Albacete, 20 de Enero de 2016



Señores:

Durante todo este año y aún más desde nuestra adhesión al Pacto en Julio de 2012 Hunttec ha seguido desarrollando su política de responsabilidad social.

A lo largo del último 2014 hemos mantenido nuestro apoyo a los 10 principios del Pacto Mundial de la Naciones Unidas en materia de Derechos Humanos, seguridad en el trabajo, respeto y cuidado del medioambiente y Lucha contra la corrupción.

Mediante esta renovación de nuestro compromiso, queremos expresar nuestra intención de seguir desarrollando los principios dentro de nuestros Grupos de Interés exponiendo nuestro informe Anual y compartiendo con ellos, a través de nuestros principales canales de comunicación, la información sobre nuestros avances.

También queremos involucrar a nuestros Grupos de Interés, tanto clientes como proveedores o trabajadores a seguir trabajando en proyectos cooperativos que contribuyen a la consecución de los objetivos en materia de Responsabilidad Social Corporativa de nuestra empresa.

Para éste nuevo año nos planteamos nuevos compromisos que nos permitirán avanzar en la integración del Pacto Mundial y sus principios.

Para ello se establecen las siguientes actividades más relevantes a realizar a lo largo del año:

- Apoyo de la Declaración Universal de Derechos Humanos mediante comunicados de prensa, redes sociales y reuniones empresariales.
- Exigencia a clientes y proveedores respetar los Principios Universales de Derechos Humanos.
- Mantener una Política específica de Prevención de Riesgos Laborales a través del seguimiento del Estándar en OHSAS:18001 de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Seguir el Código de Conducta desarrollado en el 2014 para apoyar la libertad de Asociación, eliminar toda forma de trabajo forzoso o bajo coacción, erradicar el trabajo infantil, y abolir las practicas de discriminación en el empleo.
- Mantener una Política específica de Gestión Medio Ambiental basado en la Norma UNE en ISO:14001, controlando los consumos de recursos y gestionando los residuos de una forma clara y específica.
- Evaluar más detenidamente el proceso de compras y adjudicación de los trabajos por los clientes, para mantener la evidencia de la No existencia de corrupción en la compañía.

Atentamente.

D. Juan José Moreno Sánchez (Gerente de la empresa)

INFORMACION GENERAL

Nombre de la entidad: Hunter Technology Albacete, S,L,U

Dirección: C/ Martínez Villena, 4

Dirección web: www.huntec.es

Alto Cargo: Juan José Moreno Sánchez (Gerente)

Fecha de adhesión: 10-07-2012

Número de empleados: 33

Sector: Otros

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios: Diseño, montaje y mantenimiento de Instalaciones eléctricas y energías renovables.

Ventas /Ingresos (miles de euros): 19.422.761,69 €

Ayudas Financieras significativas recibidas de gobierno (miles de euros): no

Desglose de Grupos de Interés: Clientes, Proveedores, empleados

Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés: Los criterios que se han considerado a la hora de seleccionar los grupos de interés, es por prioridad e importancia para la solidez y mejora continua de la empresa.

Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos: ESPAÑA, MÉXICO, CHILE, REINO UNIDO, PORTUGAL, FRANCIA.

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?: Por importancia y prioridad en nuestro compromiso con nuestros trabajadores, la sociedad y el medioambiente, y para continuar con la confianza de nuestros clientes.

¿Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso?: A través de los principales canales internos de comunicación, pagina web, Facebook, etc..

Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo: No

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria: 2013

Ciclo de presentación del Informe de Progreso: Anual

Estrategia y gobierno

Se aprovecha el continuo feedback recibido de los clientes y empleados, obtenido de la realización anual de encuestas de satisfacción tanto para los Clientes que nos indican las oportunidades de mejora como para los empleados que realizan sugerencias para mejorar la calidad del servicio. Estas sugerencias de nuestros grupos de interés se analizan en reuniones de la Dirección y se planifican la implantación de las más significativas e interesantes.

La naturaleza Jurídica de la empresa según organigrama:

GERENCIA- DIRECTOR FINANCIERO- RECURSOS HUMANOS- RESPONSABLE DE SISTEMAS DE GESTION.

Anualmente realizamos un análisis de la evolución de la implantación de los 10 principios básicos mediante de una serie de indicadores y se establecen las medidas oportunas de mejora en relación con los principios implicados.

Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

En el 2013 Hunttec ha colaborado con varias Asociaciones de la Localidad, como AMIAB (Asociación de Minusválidos de Albacete), COCEMFE-FAMA (Federación de Asociaciones de Minusválidos Físicos de Albacete). Colaboro en el IV torneo nacional benéfico de golf GEPAC (Grupo Español de Pacientes de Cáncer), colaborando con patrocinio del hoyo 10 y fomentando así hábitos saludables.

Metodología



DIAGNÓSTICO

Los indicadores de diagnóstico permiten realizar un análisis de los grupos de interés acerca de la empresa y el análisis de los riesgos que corren en los temas relacionados con los 10 Principios. De esta forma se permiten conocer qué políticas, acciones y seguimiento debe hacerse por cada Principio y qué objetivos debe marcarse.



POLÍTICAS

Documentos formales plasmados por escrito que definen los valores, herramientas y mecanismos de prevención y control de los riesgos detectados en el diagnóstico. De esta forma se regula la comunicación y las relaciones entre empresa y sus grupos de interés.



ACCIONES

Una vez formalizadas las políticas necesarias, las acciones nos servirán para instrumentalizarlas. Las acciones ayudarán a la entidad a dar forma a las políticas desarrolladas y minimizar los riesgos detectados. Las acciones deben estar planificadas en el tiempo y diseñadas en base al grupo de interés al que van dirigidas.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Proporciona las herramientas para controlar el cumplimiento de las políticas y ayuda a detectar fallos en el sistema de gestión para su posterior mejora.



Principio 1: Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Principio 2: Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos



DIAGNÓSTICO

En este informe se analizará la labor que se ha realizado durante este año para la mejora con respecto al año anterior.

Analizando la situación de nuestra empresa con respecto a nuestros grupos de interés en estos Principios, concluimos lo siguiente:

- **Clientes:** Nuestros clientes no establecen ningún riesgo en este principio, el 100% de las empresas con las que trabajamos cumplen con la legalidad vigente. A todas ellas se les exige que estén al corriente con la documentación relativa a medidas de Seguridad y Salud Laboral, en materia de responsabilidad medioambiental y la mayoría dispone de un código Ético y de Conducta. En todos los contratos firmados se establecen los requisitos de Protección de Datos, así como las medidas a tener en cuenta con respecto a la política medioambiental y de Seguridad Laboral. Con respecto a la Responsabilidad Social nuestros clientes más importantes están establecidos en varios países como Reino Unido, Francia y Portugal, zonas en expansión y con ningún riesgo de vulneración de los Derechos Humanos.
- **Empleados:** Hunttec apoya y respeta la protección de los Derechos Humanos fundamentales reconocidos internacionalmente. Durante este año se ha seguido reafirmando la concienciación de los trabajadores, en materia de Prevención de Riesgos, y de protección de los Derechos Humanos, aplicando el Código de Conducta. La Dirección de la empresa tiene abiertas las puertas del dialogo y la obligación de establecer normas y medidas para que los trabajadores sean libres de expresar sus opiniones y denunciar si fuera necesario algún caso que atente contra sus Derechos.
- **Proveedores:** Todos nuestros proveedores pasan por una evaluación inicial y se estudian para que cumplan los requisitos mínimos de calidad y cumplan con la legalidad vigente. Las empresas Subcontratadas para realizar los trabajos deben contar con la documentación necesaria para evidenciar la legalidad de todos sus trabajadores y que cumplan con los requisitos legales establecidos en Seguridad y Salud. Si no dispusieran de esta documentación dicha empresa sería inmediatamente expulsada de la obra y prohibidos todo tipo de trabajos hasta la correcta verificación de la documentación.



DIAGNÓSTICO

Huntec tiene definido su Código Ético y de Conducta que ha sido aprobado por la Dirección General de la empresa. Su principal objetivo es integrar el cumplimiento de los derechos humanos universales en nuestra estrategia de negocios, cultura corporativa y operaciones diarias. En el mismo se concretan las principales pautas de conducta que incluyen temas como compromiso social, derechos humanos, igualdad y respeto entre los empleados, respeto a la igualdad, etc.

Huntec dispone de un contrato con una empresa externa que verifica y realiza un seguimiento de la Política en Protección de Datos, en cumplimiento de lo establecido en la LOPD y mantiene abierto un fichero donde se registran los datos de nuestro clientes, con la finalidad del mantenimiento y cumplimiento de la relación entidad cliente y prestación de servicios derivada de la misma.

Así como nuestros trabajadores deben firmar un documento de confidencialidad, en el que se establecen unos requisitos mínimos para la protección de sus datos y los de la empresa.

Desde el 2012 Huntec mantiene su Certificación como empresa Certificada en Seguridad y Salud en el Trabajo, bajo el Estandar de Oshas, Huntec basa su trabajo en mantener la seguridad de sus trabajadores, promoviendo e informando de los riesgos que se encuentran en los distintos puestos de trabajo y formando al trabajador para evitar y combatir dichos riesgos.



POLÍTICAS

Huntec dispone de una Política de Gestión incluida en su Sistema de Gestión, aunque en esta no se especifican los valores y normas de la empresa en materia de RSC, la empresa respeta y apoya la libertad de asociación, el derecho a negociar precios de forma colectiva, la eliminación de los trabajos forzados, la explotación de menores y la discriminación laboral.

El objetivo principal de Huntec es tomar medidas concretas para implementar las políticas de derechos humanos, reducir los riesgos y responder a las infracciones de los Derechos Humanos.



ACCIONES

Las acciones concretas que se llevan a cabo para la aplicación de estos principios son:

- Seguimiento de las pautas establecidas en el Código de Ética y Conducta de la empresa y/o de los establecidos por los Clientes según el caso.
- Mantenimiento y desarrollo del Plan de Formación para adaptar a las circunstancias actuales que nos permita adecuar las aptitudes de los empleados a los puestos de trabajo asignados.
- Cumplimiento de la normativa en Seguridad Laboral, en material de derecho y/o obligación de los empleados de Hunttec a la realización de reconocimientos médicos anuales, entrega de Protecciones Individuales, formación en Prevención de Riesgos, etc.
- Creación de canales de comunicación con proveedores y clientes a través de redes sociales, Facebook, tuitter, linkedin, etc..
- Incluir la información de RSE en los contratos con proveedores y en la comunicación de los Requisitos para los proveedores y subcontratistas.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Hunttec sigue trabajando en la mejora de los mecanismos implementados para la evaluación de sus socios comerciales (especialmente sus Clientes y proveedores) con el objeto de que estos no vulneren los Derechos Humanos.

EL Código de Ética y Conducta es repartido a los trabajadores de nueva incorporación y divulgado mediante correo electrónico para todos los trabajadores a modo de recordatorio anual.

Se sigue el Plan de formación indicado dentro del Sistema de Gestión para comprobar las necesidades formativas de los trabajadores de nueva incorporación y los ya establecidos para mejorar sus conocimientos y reciclar la información de los riesgos en el puesto de trabajo.

Se mantiene abierta la comunicación con clientes y proveedores a través de las redes sociales y la pagina web de la empresa, manteniendo la información actualizada y las principales noticias relacionadas con las gestiones y el trabajo de la empresa.

Se recoge información pertinente de forma periódica para evaluar los resultados de cada acción concreta. Los resultados son revisados por los responsables de cada acción y la Dirección de la empresa.

Principio 3: Las entidades deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4: Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.



DIAGNÓSTICO

Aseguramos el cumplimiento de la legalidad vigente tanto nacional como internacionalmente, ya que muchos de los trabajos realizados se desarrollan en otros países, de los que se cumplen los Requisitos Legales estipulados por la Ley y Normativas que afecten a nuestra actividad.

Huntec conoce el derecho a la libre asociación de las personas y el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores, en la mejor defensa de sus intereses.

Huntec desarrolla sus trabajos y confirma los derechos y deberes de los trabajadores bajo el marco del Convenio colectivo del Metal, por el que se rige tanto su calendario Laboral como los requisitos aplicables en materia de formación y normativa vigente.

No existe factor de Riesgo en ninguno de estos principios, Huntec está totalmente en contra del trabajo forzoso, la jornada laboral es la establecida de 40 horas semanales para la jornada completa y de 20h semanales para media jornada. Cumpliendo con los derechos a vacaciones y política de horas extras.

Huntec facilita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral a sus empleados. A fecha de este informe 4 empleadas se encuentran en régimen de reducción de jornada, por maternidad.

Consideramos además que tanto la situación del sector como la de los Países en los que realizamos nuestro trabajo, no nos hacen temer por el incumplimiento de estos principios en nuestros Grupos de Interés.



POLÍTICAS

Huntec no dispone de Políticas desarrolladas específicamente para este aspecto, pero los trabajadores pueden consultar el Código de Conducta donde se tratan estos Principios.

Otra vía para consulta de los trabajadores con respecto a sus Derechos y Obligaciones es el Convenio del Metal donde se determinan por este Convenio General, el Salario mínimo interprofesional, el horario permitido, los festivos, los beneficios sociales, etc...



ACCIONES

Como ya hemos mencionado anteriormente, Hunttec cuenta con la Certificación según estándar de Oshas 18001, de Prevención de Riesgos Laborales y Seguridad y Salud en el trabajo, por lo que sigue unos estándares en la calidad de la Seguridad de los trabajadores y prohíben el trabajo forzoso.

Las acciones concretas que se llevan a cabo para la aplicación de estos principios son:

- Seguimiento de las pautas establecidas en el Código de Ética y Conducta de la empresa y/o de los establecidos por los Clientes según el caso.
- Realizar el seguimiento de las encuestas anuales a los trabajadores para conocer mejor sus quejas o sugerencias en materia de RSE.
- Jornada reducida para quienes lo requieren por su situación familiar, jornada intensiva los viernes y flexibilidad en la solicitud de las vacaciones de 11 días laborables elegidos por los trabajadores, el resto lo elige la empresa.
- Se cuenta con una vía de información sobre legislación laboral para los trabajadores por medio de la Asesoría Laboral contratada por la empresa.
- La empresa da la oportunidad de ceder espacios habilitados para los representantes de los trabajadores, para reuniones, impartir información a los trabajadores, etc.. (aunque a día de hoy no existe esta figura en la empresa, ni se ha solicitado por parte de los trabajadores.)
- Revisiones periódicas por parte de la Dirección de la empresa.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Hunttec realiza encuestas de Satisfacción a sus trabajadores como mecanismo para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos.

A fecha de este informe se obtiene una puntuación media de 3.7 sobre 5, donde 1 es totalmente en desacuerdo y 5 totalmente de acuerdo. A disminuido la puntuación con respecto al año anterior, por lo que se prevé mejorar en los puntos clave en los que se ha obtenido menos puntuación, como el horario de trabajo, el cual se modifica para mejorar el ambiente laboral y se ajusta a las necesidades de cada puesto de trabajo.

Aunque no se dispone de un mecanismo de control como tal, Hunttec garantiza el cumplimiento de las medidas establecidas y se rige en la selección de sus subcontratas por el procedimiento de compras establecido por la Certificación ISO 9001, y a través la comunicación de "Requisitos del Sistema Integrado exigidos a los subcontratistas y proveedores de Hunttec" enviado a proveedores y subcontratas para su firma y conformidad.

Principio 5: Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Principio 6: Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.



DIAGNÓSTICO

Podemos afirmar que no existe riesgo de incumplimiento de estos principios.

Huntec cumple con las recomendaciones sobre edades mínimas de la legislación laboral y garantiza empleos y salarios dignos a sus trabajadores, y está totalmente en contra del trabajo infantil.

La empresa se rige por principios de igualdad de Oportunidades y garantiza la no discriminación por su lugar de nacimiento, género, orientación o identidad sexual. La selección de empleados se realiza en función de su capacidad y no existe distinción, exclusión o preferencias basadas en otras cuestiones. La empresa considera la no discriminación y el fomento de la igualdad como base para el desarrollo de su cultura organizativa y la mejora del clima laboral.

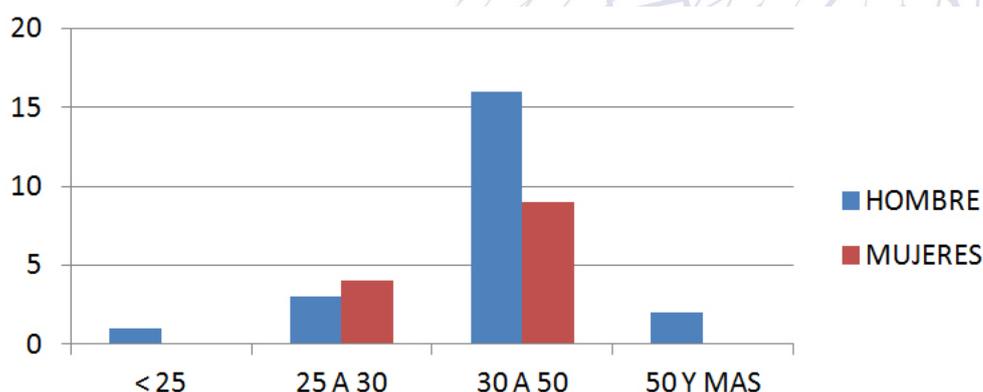
Durante este año se ha contratado a personal con discapacidad, reforzando así nuestra base en este principio de la No discriminación y la igualdad de Oportunidades para todo trabajador que se ajuste a nuestros perfiles requeridos, indistintamente de su condición personal.

La distribución de la plantilla respecto a Hombre y Mujeres sigue en la misma línea que el año anterior, todos con las mismas condiciones de salario dependiendo del puesto de trabajo y su responsabilidad, no por su condición de género.

Está previsto lanzar una política específica para Recursos Humanos en el próximo periodo de 2015. Para mejorar los tramites y proceso de contratación, selección de candidatos, verificación de perfiles, información y formación inicial, etc...

La distribución de la plantilla no ha variado durante este periodo, por lo que el cuadrante quedaría igual que en el informe anterior.

DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR EDAD Y SEXO 2013





POLÍTICA

Según la ley vigente en Huntec está prohibida la contratación de menores de edad, y se exigen a las subcontratas que realizan trabajos para Huntec la copia de los contratos, el Alta en la Seguridad social y DNI de los trabajadores que entren a obra, para comprobar su validez y asegurar que no incumplen con la norma.

Esta prevista para el próximo periodo una política escrita específica para Recursos Humanos, pero actualmente nos basamos en lo que se recoge según el Código de Conducta y se establece lo siguiente:

- No es admisible cualquier forma de discriminación individual que sea incompatible con la dignidad humana, por ejemplo, discriminación por origen, etnia, género, afiliación política, creencia religiosa, orientación sexual o discapacidad
- No es admitida ninguna conducta de acoso sexual, mobbing o abuso de poder.
- Tratar a cada empleado de manera justa y fomentar la igualdad de oportunidades para el desarrollo personal y profesional, en particular mediante la evaluación del desempeño, la participación en programas de formación profesional e de incentivos para participar en actividades fuera del ámbito profesional.

Al igual que el año anterior, la plantilla de trabajadores tiene una edad media de 30 años, y una de las razones es por el acceso al puesto de trabajo de jóvenes demandantes que entran a la empresa a través del programa de Prácticas. Huntec tiene convenio firmado con la Universidad de Castilla-La Mancha, para el desarrollo de las prácticas de alumnos de Ingeniería y administración, así como en Ciclos Formativos de Grado medio y Superior de especialistas en trabajos de Baja y Media Tensión.

Uno de los objetivos para el próximo año es al menos mantener la plantilla actual, con la diversidad de trabajadores de nuevo empleo, mayores de 50 años, personal con discapacidad, y seguir siendo una empresa que apoya la abolición de las prácticas de discriminación ocupacional.





ACCIONES

Las acciones concretas que se llevan a cabo para la aplicación de estos principios son:

- Seguimiento de las pautas establecidas en el Código de Ética y Conducta de la empresa.
- Reforzar y mejorar el proceso de contratación, aplicando una política de RR.HH específica.
- Seguir velando para erradicar la explotación infantil, y seguir cumpliendo la ley al respecto y haciéndola cumplir a sus grupos de interés.
- Mantener un plan de carrera a colectivos en riesgo de discriminación, contratos para personal de prácticas o jóvenes demandantes, mayores de 50 años, incorporación de personas con algún tipo de discapacidad, etc..
- Promover la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos y mantener un trato igualitario, teniendo las mismas oportunidades para desarrollar los conocimientos, técnicas y competencias relevantes para su trabajo.

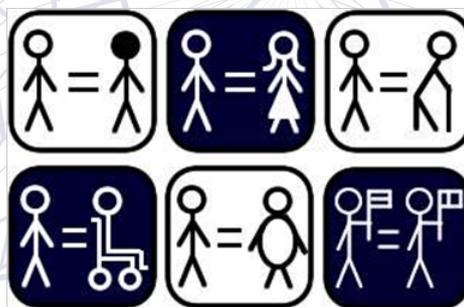


SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Huntec verifica que sus principios y valores se han transferido a su cadena de suministro en lo relativo a la ausencia de trabajo infantil, revisando la documentación de la empresa y sus trabajadores que están al servicio de Huntec, comprobando contratos, DNI, Certificaciones o Políticas relativas a RSE, etc..

La composición de órganos y resto de empleados es publicado en el dossier de empresa. Indicamos el % de la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad.

Directivos frente a empleados: 7.31%
 Directivos mujeres: 33 %
 Directivos Hombre: 66%
 Empleados mujeres: 18,36 %
 Empleados hombre: 81,63 %
 Mayores de 45 años: 14,28 %
 Menores de 30 años: 85,71 %
 Empleados no nacionales: 0
 Empleados con contrato fijo: 15,4%
 Empleados con contrato temporal: 84,6%



Huntec tiene identificados los distintos perfiles de diversidad y gestiona responsablemente sus expectativas y necesidades.

No existen expedientes abiertos de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo, La empresa prohíbe este tipo de conducta totalmente.

Principio 7: Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

Principio 8: Las entidades deben fomentar las iniciativas que promueven una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9: Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.



DIAGNÓSTICO

Todas las acciones llevadas a cabo en Hunttec se encuentran alineadas con una política de máximo respeto a nuestro entorno, al que consideramos como parte clave del buen desarrollo de nuestra actividad.

Hunttec cree firmemente en un modelo de negocio sostenible y respetuoso con el medio ambiente que sigue una estrategia para promover acciones en el área de innovaciones tecnológicas e inversiones medioambientales.

Hunttec busca la continua innovación e investigación para mejorar la Eficiencia Energética, realizando estudios, y nuevos proyectos como la instalación de placas Fotovoltaicas Aisladas de Autoconsumo y Bombes Solares, que no necesitan consumo eléctrico ni de combustible. Difunde y oferta este tipo de instalaciones a sus clientes, para fomentar el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Hunttec mantiene su Certificación como empresa Certificada en ISO 14001:2004 desde el año 2010, con un sistema de Gestión implantado para auditar, mejorar y promover la gestión ambiental propia y entre sus grupos de interés. Por medio de este Sistema de Gestión Hunttec evalúa anualmente los aspectos ambientales que puedan ser significativos en el desarrollo de sus actividades, así como promueve entre sus grupos de interés las buenas prácticas ambientales para la gestión de los residuos generados y el control continuo de los consumos habituales de su actividad.





POLÍTICA

Huntec se rige por su Política medioambiental implantada en su Sistema de Gestión, cumpliendo con los requisitos legales establecidos en la norma y fomentando a sus Grupos de Interés que promuevan la responsabilidad ambiental manteniendo un enfoque preventivo gestionando adecuadamente los residuos y manteniendo un consumo responsable. Para ello se exige una serie de Requisitos ambientales a las subcontratas:

1. Se prohíbe terminantemente el abandono o depósito incontrolado de residuos peligrosos, estos se depositarán obligatoriamente en los contenedores específicos.
2. Los residuos inertes (escombros, maderas, hierro, etc.) se depositarán igualmente en los contenedores específicos ubicados en la obra.
3. Se prohíbe cualquier vertido de productos peligrosos en la obra.
4. Se deben mantener limpias y ordenadas las zonas de trabajo.
5. Las operaciones de mantenimiento se realizarán bajo condiciones controladas, los residuos de aceite, baterías, etc. serán gestionados correctamente (entrega a gestor autorizado) por la subcontrata.
6. Las subcontratas deben tener a disposición del JEFE de OBRA de HUNTEC, la documentación relativa a la maquinaria utilizada en la obra (ITV's, certificados CE, registros de mantenimiento, etc.).

El objetivo principal de la empresa es reducir o mantener los consumos necesarios para realizar nuestras actividades, con el fin de salvaguardar el Medioambiente y la Seguridad y salud de nuestros trabajadores.



ACCIONES

Las acciones concretas que se llevan a cabo para la aplicación de estos principios son:

- Seguir con la formación y/o sensibilización en materia medioambiental, y la concienciación de las buenas prácticas a los trabajadores a través de charlas y formación.
- Mantener un enfoque preventivo respecto a la preservación y cuidado del medioambiente, llevando un control de sus consumos en papel, electricidad, gasoil y agua, siempre en busca de la disminución de los mismos.
- Mantener contrato con un Gestor Autorizado para la gestión de los residuos.
- Mantener la Certificación UNE en ISO 14001:2004 de Gestión Ambiental.
- Seguir fomentando el respeto al medioambiente mediante la difusión de nuevas tecnologías a través de notas de prensa, cuñas de radio, participación en Ferias y publicidad en general.
- Fomentar la utilización de energía limpia frente a otras, como la instalación de Placas Solares para el Autoconsumo, las Bombas de agua Solares o mediante la difusión de la nueva Unidad Móvil fotovoltaica, que disminuye el consumo de gasoil y las emisiones de CO2, no emite ruidos y genera energía totalmente limpia y sin ningún residuo.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Durante este periodo se han realizado nuevas charlas de concienciación para los trabajadores, fomentando un consumo responsable de los recursos disponibles, papel, agua, electricidad, gasoil, etc...Consiguiendo la disminución de los mismos con respecto al año anterior.

| Año | Combustible l por vehículo | Copias ud Por trabajador | Electricidad kw por trabajador | Agua m3 por trabajador |
|------|----------------------------|--------------------------|--------------------------------|------------------------|
| 2011 | 4120,91 | 7958,24 | 475,47 | 1.87 |
| 2012 | 3132,22 | 7044,94 | 399,55 | 1.49 |
| 2013 | 2486,86 | 6190,02 | 376,34 | 1.44 |
| 2014 | 1948,93 | 6464,12 | 324,49 | 1.42 |

El Responsable de los Sistemas de Gestión es el encargado de controlar, analizar y evaluar los aspectos ambientales de la empresa y su actividad, a través del Procedimiento estipulado para ello dentro del Sistema de Gestión medioambiental establecido en la empresa.

La evaluación se realiza anualmente y se identifican los Aspectos ambientales en situación normal y en situación de emergencia. Los Aspectos a evaluar son:

- CONSUMOS
- RESIDUOS
- RESIDUOS PELIGROSOS
- VERTIDOS
- EMISIONES Y RUIDOS
- OTROS

Durante este periodo no se han encontrado Aspectos Ambientales significativos, a excepción de los residuos generados en obras, como el cable, que no son peligrosos pero el aumento de instalaciones deriva en un aumento de los residuos generados. Hunttec los gestiona a través de un Gestor autorizado, que se encarga de la recogida y la gestión del residuo en una planta de reciclaje.

Trimestralmente se comprueba que la zona de almacenamiento de los residuos este limpia y cada residuo depositado correctamente en su contenedor, hasta la fecha de la recogida.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Hunter Techonology S.L.U ha obtenido el reconocimiento como empresa inversora en Calidad, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos Laborales en los premios San Juan 2014. Los premios empresariales San Juan organizados por FEDA cuentan ya su 15ª edición y entre sus patrocinadores se encuentran: Ayuntamiento de Albacete, Diputación de Albacete, Globalcaja, SOLISS, Sabadell, Hotel Beatriz, La Tribuna, Banco Santander, La Caixa.



El día 5 de Junio de 2014 se celebró el día mundial del medio ambiente, en el que Hunttec colaboró difundiendo su política medioambiental en distintos medios de comunicación. Los objetivos son darle una cara humana a los temas ambientales, motivar que las personas se conviertan en agentes activos del desarrollo sostenible y equitativo, promover el papel fundamental de las comunidades en el cambio de actitud hacia temas ambientales, y fomentar la cooperación, la cual garantizará que todas las naciones y personas disfruten de un futuro más próspero y seguro.

Desde Hunttec, colaboramos activamente para la consecución del objetivo de un futuro más sostenible. Desde el año 2009 la empresa ha instalado más de 240 MW en instalaciones de energía fotovoltaica, lo que equivale a 733 millones de Kwh que se traducen en una reducción de 440.000 toneladas de emisiones de CO₂ a la atmosfera.



Principio 10: Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.



DIAGNÓSTICO

No identificamos riesgos de incumplimiento de este principio, Hunttec rechaza expresamente cualquier forma de corrupción y soborno en la adjudicación de contratos, compras o ventas de sus servicios, y cumple con lo establecido según la Ley vigente.

- **Clientes:** Todos los contratos privados se ganan gracias a la Oferta económica y teniendo un gran peso en ello la calidad de los trabajos y las Certificaciones que avalan a la empresa. Los contratos públicos así como las ofertas presentadas en las licitaciones en las que ha participado Hunttec durante este año, han sido asignados bajo un riguroso proceso de selección, en el que se puntúa la gestión de sus procesos, la calidad, la eficiencia, y la oferta.
- **Proveedores:** Todas las solicitudes de presupuesto son remitidas como mínimo a tres proveedores, y se tiene en cuenta la información de nuestro proceso de compras incluido en la Gestión de la Calidad de la certificación ISO 9001:2008, en el que los proveedores están incluidos en una base de datos y se evalúan anualmente según los criterios de Proveedor de Prueba, Certificado, Histórico o estratégico, garantizando así los principios de objetividad, transparencia y no discriminación.
- **Empleados:** Todos los empleados de Hunttec están en contra de la corrupción la extorsión y el soborno, las solicitudes de compra son trasladadas a Gerencia para que sea la que tome la decisión de la asignación de contratos o proveedores, evitando así la elección individual de los trabajadores, por favoritismos o beneficios personales.



POLÍTICA

La empresa se rige por las Políticas establecidas para el procedimiento de compra dentro de su sistema de Gestión de la Calidad. Y las normas establecidas dentro del Código Ético y de Conducta.

El objetivo para el año que viene es seguir trabajando bajo la Norma UNE en ISO 9001:2008 y difundir el Código Ético y de Conducta entre nuestros grupos de interés a través de la Web de la compañía.



ACCIONES

Las acciones concretas que se llevan a cabo para la aplicación de este principio son:

- Seguimiento de las pautas establecidas en el Código de Ética y Conducta de la empresa.
- Tener una clara definición y previsión de las necesidades de la empresa con el fin de no realizar compras innecesarias.
- Gestionar y evaluar a los proveedores según los criterios establecidos en el Procedimiento de compras.
- Mejorar la Satisfacción del Cliente, para mantener las buenas relaciones y los clientes fieles, obteniendo así contratos de calidad por meritos propios.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Huntec no ha registrado, ni tiene conocimiento alguno de que exista ninguna incidencia en materia de corrupción, extorsión o soborno. Pero por medio de este informe se realizan revisiones y visitas de verificación por la Dirección para comprobar que se mantenga el trabajo anti corrupción.

Durante este año se ha realizado una Auditoria Contable, publicada en el Registro Mercantil de Albacete a la que todo el mundo tiene acceso, fomentando así mantener una claridad del estado financiero dentro de la empresa.

