

INFORME DE PROGRESO PACTO MUNDIAL AÑO 2015



INDICE

1. COMPROMISO INITEC ENERGÍA CON EL PACTO MUNDIAL	3
2. PRESENTACIÓN INITEC ENERGÍA	4
2.1. DATOS	5
3. COMPROMISO CON LOS 10 PRINCIPIOS	6
3.1. PRINCIPIO UNO	7
3.2. PRINCIPIO DOS	17
3.3. PRINCIPIO TRES	19
3.4. PRINCIPIO CUATRO	21
3.5. PRINCIPIO CINCO	24
3.6. PRINCIPIO SEIS	26
3.7. PRINCIPIO SIETE	28
3.8. PRINCIPIO OCHO	31
3.9. PRINCIPIO NUEVE	33
3.10. PRINCIPIO DIEZ	35
4. RESUMEN	37

1. COMPROMISO INITEC ENERGÍA CON EL PACTO MUNDIAL



Madrid, 2 de Marzo de 2016

PACTO MUNDIAL DE NACIONES UNIDAS

Muy Sres. nuestros:

INITEC Energía, S.A. presenta en este "Informe de Progreso" las acciones desempeñadas durante el año 2015 en relación con los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Los citados principios están incorporados dentro de la cultura de la empresa y son aplicados en todo su alcance en el desarrollo de nuestros proyectos.

INITEC Energía es una de las principales ingenierías dentro del sector de la generación de energía, siendo sus principales actividades el diseño y construcción de centrales eléctricas. Se puede definir el alcance de INITEC Energía como sigue: consultoría energética, estudios preliminares de viabilidad, ingeniería básica y de detalle, gestión de suministros y subcontratos, construcción, puesta en marcha y soporte al mantenimiento y explotación en proyectos "llave en mano".

En el desempeño de estas actividades es prioritario para INITEC Energía velar por la protección de la seguridad y salud de todos los trabajadores, propios y subcontratados. INITEC Energía, fomenta con este propósito una cultura preventiva de seguridad y salud, así como la promoción y desarrollo de los instrumentos necesarios para este fin.

De igual modo, INITEC Energía asegura el respeto integral al Medio Ambiente en todas sus actividades, cumpliendo con los requisitos legales establecidos y con los que la organización suscribe, minimizando así los impactos ambientales producidos por nuestras actividades, garantizando el desarrollo sostenible de forma que se satisfagan las necesidades actuales, sin comprometer las necesidades de generaciones futuras.

INITEC Energía tiene establecida su actividad como empresa en el marco de actuación y buen gobierno del Grupo ACS al que pertenece, el cual a su vez ratifica la adhesión de las empresas del grupo al Pacto Mundial de la ONU.

Éstos compromisos se formalizan en la Declaración de Principios de INITEC Energía, y junto con la Política Integrada de Calidad, Medioambiente, y Seguridad y Salud, conforman los pilares básicos para llevar a cabo de forma adecuada y socialmente responsable las actividades desarrolladas en la empresa. En esta línea, se ha mantenido el esfuerzo por extender comunicación con los Grupos de Interés, ampliado el acceso a la información sobre los proyectos en curso y demás actividades de la Empresa.

Durante el año 2015 INITEC Energía ha llevado a cabo internacionalmente los proyectos de: Great Island, Pamaiba, Tula, Valle, Giza, Suez y Duba. En cada uno de los emplazamientos se actúa bajo los mismos y exigentes principios de Responsabilidad Empresarial, bajo el paraguas del Sistema Integrado de Gestión de Calidad, Medio Ambiente y Seguridad y Salud en todo su alcance, el cual está certificado ante terceros y desarrollado conforme a normas reconocidas internacionalmente (ISO 9001, ISO 14001 y OHSAS 18001). En esta línea, cabe destacar el avanzado desempeño ambiental alcanzado en los proyectos en ejecución gracias a la formación y programas de concienciación implantados, de igual modo destacar las felicitaciones por parte de vuestros clientes por el desempeño en materia de Seguridad y Salud.

Actuar de forma responsable con el Medioambiente, con la sociedad y de manera ética con las generaciones futuras, es un compromiso adquirido por INITEC Energía que se encuentra presente en todas sus actividades.

Atentamente,



Javier GÓMEZ GARCÍA
Consejero Delegado

Carta Pacto Mundial-Referendo 2016. Docx

C.I.I.: A-84103220 - Registro Mercantil de Madrid, Tomo 20497, Sección 8ª del libro de Sociedades 0, folio 1, Hoja M352718, Inscripción 1ª.

2. PRESENTACIÓN INITEC ENERGÍA

INITEC Energía con sus 50 años de experiencia, ocupa una posición de referencia en el mercado nacional y mantiene un merecido prestigio en el internacional. Se encuentra a la vanguardia tecnológica apoyada en los valores claves que la definen: talento, confianza, conocimiento y fiabilidad.

Dentro del sector de la generación de energía, **INITEC Energía** es una de las principales ingenierías de España, siendo sus principales actividades el diseño y construcción de centrales eléctricas. Se puede definir el alcance de **INITEC Energía** como sigue: consultoría energética, estudios preliminares de viabilidad, ingeniería básica y de detalle, gestión de suministros y subcontratos, construcción, puesta en marcha y soporte al mantenimiento y explotación en proyectos “llave en mano”.

En el plano internacional se mantiene una estrategia de expansión hacia nuevos mercados, aunque en todo momento prima la permanencia de acuerdos con antiguos clientes. La cuidada selección de objetivos ha permitido conseguir importantes contratos y consolidarse garantizando un progreso equilibrado.

Cada una de las actividades desarrolladas en INITEC Energía se encuentran incluidas dentro del Sistema Integrado de Gestión de Calidad, Medioambiente y Seguridad y Salud. Dicho Sistema de Gestión es evaluado y certificado ante terceras entidades de prestigio, en base a los requisitos de los estándares reconocidos internacionalmente ISO 9001, ISO 14001 y OHSAS 18001.

INITEC Energía está integrada dentro de la División Industrial del Grupo ACS, una de las 10 compañías líderes a nivel mundial en el sector de la construcción y servicios. Con un amplio conocimiento de las necesidades del cliente, aporta servicios de alto valor añadido, considerando siempre los factores de calidad, seguridad y respeto por el medio ambiente.



Figura 1. Sede de INITEC Energía

2.1. DATOS

PERFIL DE LA ENTIDAD	
<i>Dirección</i>	C/Vía de los poblados 9-11. Edificio Trianón C
<i>Dirección web</i>	www.initec-energia.com
<i>Altos cargos</i>	F. Javier Gómez García - Consejero Delegado (Dirección General)
<i>Fecha de adhesión</i>	05/10/2006
<i>Número de empleados</i>	245
<i>Actividad</i>	Ingeniería y Construcción
<i>Desglose grupos de interés</i>	Clientes, Empleados, Proveedores,
<i>Alcance</i>	Toda la empresa
<i>Difusión del Informe de progreso</i>	Web española del Pacto Mundial, Intranet Corporativa
<i>Premios y distinciones</i>	En julio de 2015 obtención certificado de Homologación ACHILLES, (puntuación superior al 98% en todas las áreas) Renovación de las certificaciones ISO 9001, ISO14001 y OHSAS 18001 por AENOR
<i>Fecha de memoria anterior más reciente</i>	2014
<i>Periodo cubierto por la memoria actual</i>	2015
<i>Responsable Pacto Mundial</i>	Miguel Portilla Bullido (mportilla@initec-energia.com) (Jefe Dpto. Calidad, Medio Ambiente y Seguridad y Salud)
<i>Naturaleza de la entidad</i>	Sociedad Anónima
<i>Países en los que opera</i>	Brasil, Egipto, Irlanda, México, España y Arabia Saudí

3. COMPROMISO CON LOS 10 PRINCIPIOS

INITEC Energía como firmante del Pacto Mundial de Naciones Unidas (Global Compact) asume la adhesión de los Diez Principios de dicho Pacto Mundial a su sistema organizativo. De esta forma, implementa principios relativos a derechos humanos y laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción, y condenando cualquier actividad que vulnere estos Principios del Pacto Mundial.

INITEC Energía orienta sus esfuerzos a crear una sociedad más justa, solidaria, respetuosa con el medio ambiente y con los valores humanos, a través del desarrollo de diversas prácticas empresariales con objeto de mejorar el impacto originado en el ámbito social, laboral, medioambiental y de derechos humanos.

En concordancia con el compromiso y cumplimiento de los 10 principios que rigen el Pacto Mundial, en los siguientes apartados se describen las políticas, actuaciones y estrategias desarrolladas con INITEC Energía para la consecución de cada uno de ellos durante el ejercicio 2015.



Figura 2. Central eléctrica de Great Island construida por INITEC Energía

3.1. PRINCIPIO UNO

“LAS ENTIDADES DEBEN APOYAR Y RESPETAR LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS FUNDAMENTALES, RECONOCIDOS INTERNACIONALMENTE DENTRO DE SU ÁMBITO DE INFLUENCIA.”



Para la Declaración de la ONU de 1948, los derechos humanos son aquellas condiciones que permiten la realización de una persona. En consecuencia incluye aquellas libertades, facultades, instituciones o reivindicaciones relativas a bienes primarios o básicos que aluden a toda persona, simplemente por su condición humana, para la garantía de una vida digna, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

La obligación de respetar los derechos humanos no sólo les corresponde a los gobiernos, la comunidad empresarial tiene la responsabilidad de hacer que se respeten los derechos humanos tanto en los lugares de trabajo como en su esfera de influencia más ancha. Las empresas tienen una influencia directa en la sociedad, por lo que deben tener en cuenta las repercusiones de sus actuaciones y esforzarse por cumplir no sólo la legalidad vigente del país, sino ayudar a su mejora en la medida de lo posible.

INITEC Energía **condena** cualquier actuación que vulnere los derechos humanos referentes a sus trabajadores, colaboradores y sociedades afectadas por los proyectos que realizan, mediante las Políticas Corporativas del Grupo ACS al que pertenece.

Preservar la Seguridad y Salud de los trabajadores es una de las estrategias para garantizar el respeto de los derechos humanos y el establecimiento de unas condiciones laborales dignas. De esta forma, INITEC Energía dispone de un **Sistema de Gestión de Seguridad OHSAS 18001**, siendo de su responsabilidad la adecuada implantación de este Sistema de Gestión en todos sus proyectos.

El Sistema Integrado de Gestión de INITEC Energía se apoya en dos pilares básicos: la Política Integrada de Calidad, Medio Ambiente y Seguridad y Salud, y los Diez Principios del Pacto Mundial. Sendos documentos se encuentran disponibles tanto en la intranet de la

organización para consulta de todos los empleados de la organización, como en cuadros situados en zonas visibles para información de clientes, socios y empleados.

La Política Integrada respalda los Derechos Humanos, en el transcurso del año 2015 no ha sido necesario realizar ninguna revisión de la Política Integrada, puesto que se considera válida en su estado actual. Esta política se encarga de establecer formas de trabajo, que impulsen la gestión corporativa socialmente responsable, como forma ética de generar valor económico y bienestar social a corto y largo plazo.



POLÍTICA DE CALIDAD, MEDIO AMBIENTE Y SEGURIDAD Y SALUD

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

INITEC Energía, como empresa de servicios relacionados con la ingeniería, aprovisionamiento, construcción, puesta en marcha y explotación de centrales térmicas generadoras de energía eléctrica, define la Calidad, el Medio Ambiente y la Seguridad y Salud en el Trabajo, como objetivos permanentes y prioritarios.

INITEC Energía considera necesaria la mejora continua de sus actividades para garantizar: el mayor grado de calidad y satisfacción de los clientes, el cumplimiento de las disposiciones legales, reglamentarias y otros requisitos que la organización suscriba, la prevención de daños y el deterioro de la salud y la prevención de la contaminación en un marco de desarrollo sostenible.

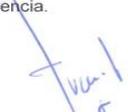
La Dirección tiene la responsabilidad de establecer e impulsar la Gestión Integrada de la Calidad, el Medio Ambiente y la Seguridad y Salud en el Trabajo, y los mandos la de asumirla e implantarla en cada área específica con el apoyo de todo el personal, motivado, eficiente e integrado como un único equipo.

INITEC Energía establece el compromiso de planificar, desarrollar, revisar y actualizar el Sistema Integrado de Gestión, su política, estrategias y objetivos, como parte fundamental de la organización de la Empresa, para:

- ✚ Integrar a los clientes, contratistas, suministradores y empresas colaboradoras en la aceptación de los requisitos de Calidad, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos Laborales y en los procesos que se arbitren para la obtención de resultados satisfactorios.
- ✚ Promover la concienciación, formación permanente y competencia profesional del personal a todos los niveles de la empresa.
- ✚ Mejorar continuamente los procedimientos en base a la información y análisis de datos, y procurar su adaptación a los requisitos de todas las partes interesadas, intensificando los esfuerzos para exceder sus expectativas.
- ✚ Asegurar que todos los trabajos de **INITEC Energía** son realizables dentro del marco de calidad, seguridad y respeto al medio ambiente establecido, y que han sido entendidos en todo su alcance por todas las personas que han de planificar, desarrollar y controlar esas actividades.
- ✚ Utilizar las mejoras tecnológicas que eviten los riesgos en su origen, minimicen la generación de residuos, vertidos y emisiones, y fomenten el uso racional de los recursos naturales, en el deseo de contribuir a la mejora de la sociedad en nuestro ámbito de influencia.
- ✚ Establecer formas de trabajo, que impulsen la gestión social corporativa responsable, como forma ética de generar valor económico y bienestar social en el corto y largo plazo.

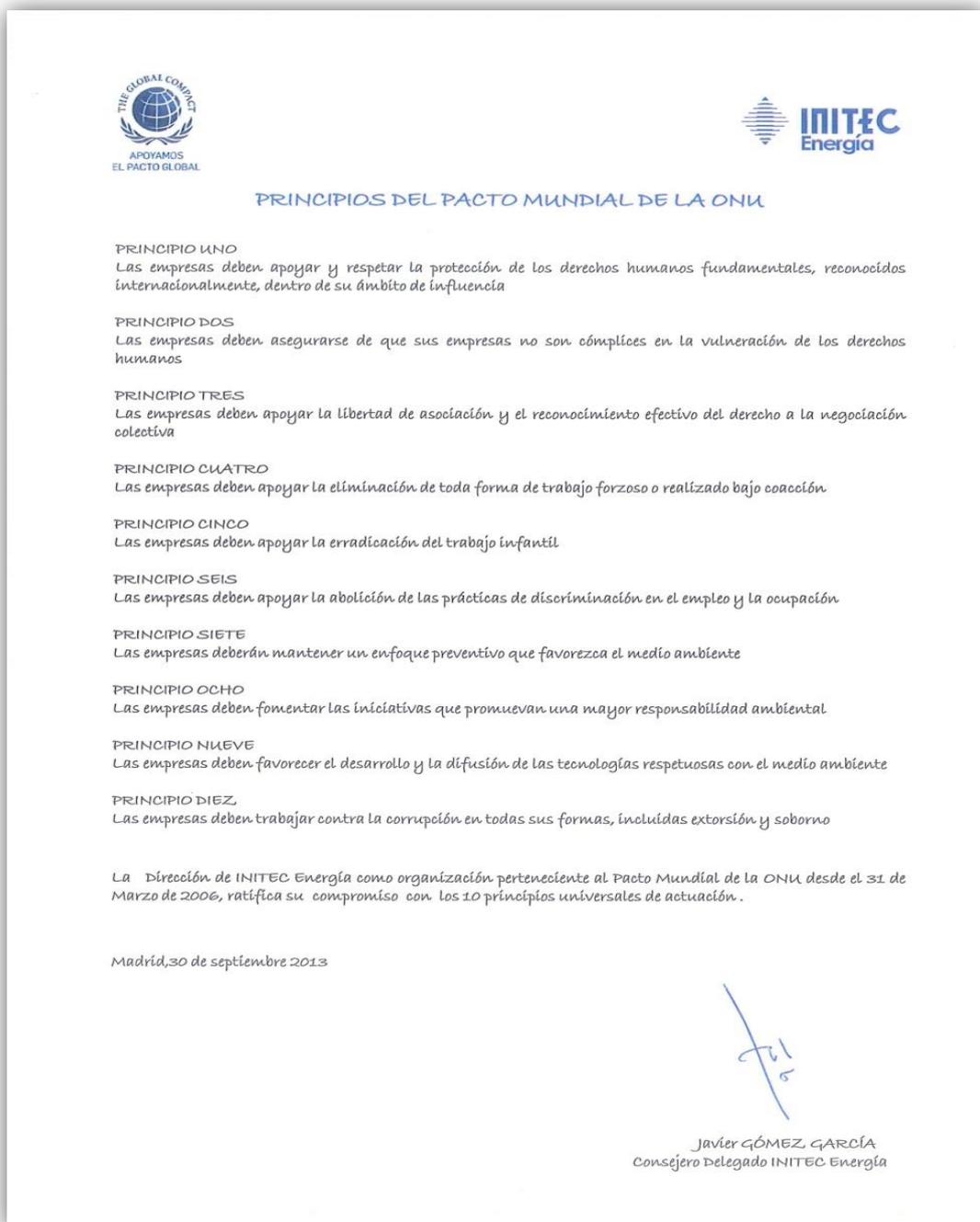
La Dirección de **INITEC Energía** confía en que toda la organización comprende la trascendencia de este documento público y lo integra en su estilo de trabajo como marco de referencia.

Madrid, 30 de septiembre de 2013 (Rev. 5)



Javier GÓMEZ GARCÍA
Consejero Delegado

Los 10 Principios del Pacto Mundial se encuentran incluidos en el Dossier de Bienvenida de INITEC Energía, de esta forma se garantiza el conocimiento en materia de derechos humanos a las nuevas incorporaciones, y se consigue transmitirles el sentido de cumplimiento con estas directrices:



 **THE GLOBAL COMPACT**
APOYAMOS
EL PACTO GLOBAL



PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL DE LA ONU

PRINCIPIO UNO
Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia

PRINCIPIO DOS
Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos

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

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

PRINCIPIO CINCO
Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil

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

PRINCIPIO SIETE
Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente

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

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

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

La Dirección de INITEC Energía como organización perteneciente al Pacto Mundial de la ONU desde el 31 de Marzo de 2006, ratifica su compromiso con los 10 principios universales de actuación.

Madrid, 30 de septiembre 2013


Javier GÓMEZ GARCÍA
Consejero Delegado INITEC Energía

En relación con las políticas corporativas de INITEC Energía, se han desarrollado diversas acciones formativas en materia de Prevención de Riesgos Laborales durante el año 2015, exactamente se han impartido 2344 horas de formación en Sede, y 14667 horas formativas en Obra. Destacar que en sede dos empleados del departamento de Calidad, Medioambiente y Prevención de Riesgos Laborales han cursado el máster superior en Prevención de Riesgos Laborales por la Universidad Camilo José Cela, obteniendo el título de Técnico Superior de Prevención de Riesgos Laborales en las tres especialidades, otras actividades formativas destacables en sede fueron la impartición del Curso básico de Prevención de Riesgos Laborales y el curso impartido sobre Pantallas de Visualización de Datos incluido dentro del Dossier de Bienvenida. En cuanto a las actividades formativas desempeñadas en Obra se deben señalar los cursos de Inducción impartidos y las "Toolbox Talks" o charlas de formación en materia de Seguridad y Medioambiente que tienen lugar en la propia obra al inicio de desarrollar las tareas.

Se debe destacar que el edificio donde se localiza la sede de INITEC Energía tiene la calificación de edificio cardiovascularmente protegido, puesto que en el periodo anterior se adquirieron dos desfibriladores para sede, uno situado en la recepción de la compañía y el otro en la sexta planta del edificio. Todos los trabajadores que constituyen el Equipo de Primera Intervención de la empresa recibieron formación en su manejo, e incluso un elevado número de personal voluntario participó en dichos cursos.

INITEC Energía cumple exhaustivamente la normativa de aplicación referente a la Prevención de Riesgos Laborales en todos sus proyectos, así no se registran demandas ratificadas por organismos oficiales o similares para la supervisión de la regulación de la salubridad y seguridad de los productos y servicios.

En el proyecto de GREAT ISLAND se destaca el adecuado estado de orden y limpieza en el que se encuentran las obras junto con la correcta implantación de los permisos de trabajo.

En cuanto al proyecto de GIZA en materia de Prevención de Riesgos Laborales destaca el avanzado grado de implantación del Plan de HSE, que se encuentra en un 99%. Además, indicar que se ha implantado un código de colores para cables y maquinaria. El hecho más meritorio y destacable es que no se han producido accidentes desde el inicio del proyecto. Por otra parte, la obra posee una buena señalización para las zonas ATEX, un adecuado estado de orden y limpieza, y una conveniente documentación del Sistema de Gestión.

Relativo al proyecto de SUEZ, destacar las buenas instalaciones para primeros auxilios y el equipamiento de la ambulancia, también se debe indicar que se llevan a cabo Inspecciones semanales de las grúas. Por otra parte, tanto el equipo de seguridad y salud como la documentación en materia de prevención son acordes a las necesidades del proyecto, en cuanto a la documentación, se ha desarrollado un procedimiento a cerca del Plan de Seguridad ante incendios.

En el proyecto de DUBA en materia de Prevención de Riesgos Laborales, se mantienen reuniones de Seguridad y Salud con los trabajadores en Obra.

La estrategia de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos se establece en concordancia al Sistema Integrado de Gestión de Calidad, Medio Ambiente y Seguridad y Salud que se encuentra certificado externamente conforme a los estándares internacionales. Para asegurar el cumplimiento de este aspecto se sigue fielmente el Plan Anual de Auditorías y las inspecciones pertinentes.

Los resultados derivados de estas Auditorías e inspecciones son tratados periódicamente en Reuniones con la alta Dirección, como un elemento más de entrada de la planificación estratégica de INITEC Energía, ello nos garantiza la implantación y cumplimiento de las Políticas de Derechos Humanos en la organización. En todos los centros de trabajo se expone la Declaración de Principios, la Política Corporativa de la empresa y los 10 principios del Pacto Mundial, documentos que están además disponibles en la intranet de la compañía.



Figura 3. Estado de orden y limpieza en los proyecto de Great Island, y comienzo de trabajos en la obra de DUBA



Figura 4. Buena señalización e implantación del código de colores para cables y maquinaria en el proyecto de GIZA

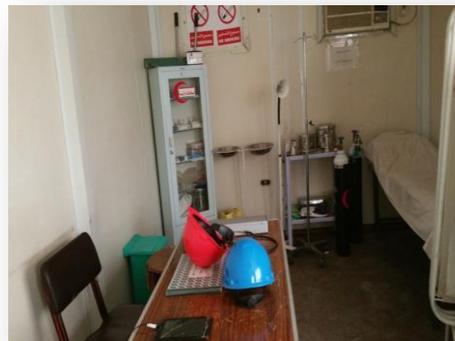


Figura 5. Equipamiento de la ambulancia e instalaciones de primeros auxilios en el proyecto de SUEZ

La inversión económica realizada en las comunidades pertenecientes a los países en vías de desarrollo, en los que INITEC Energía lleva a cabo sus actividades, queda recogida en los resultados e informes corporativos del Grupo ACS. Las actividades que INITEC Energía desarrolla en las comunidades en las que desarrolla proyectos, se basan principalmente en llevar a cabo eventos de sensibilización y campañas educativas.

En todos los proyectos desempeñados por INITEC Energía se ha impartido formación inicial para el acceso a obra, se han desarrollado las actuaciones formativas periódicas a pie de obra, es decir, las Tool-Box-Talks en materia de Seguridad y Salud, así mismo, se han realizado actividades formativas específicas en materia de Medio Ambiente conforme a las exigencias contractuales.

En concreto, en el proyecto de Suez se han llevado a cabo diversas iniciativas relacionadas con la sensibilización y formación de los trabajadores de INITEC Energía en Obra. Se ha impartido Formación específica de Seguridad y Salud para la fase de Puesta en Marcha, además se realizan semanalmente inspecciones para comprobar el estado de seguridad y salud de los lugares de trabajo, si se detectan desviaciones en el adecuado estado de los lugares de trabajo, se establecen acciones correctivas, y posteriormente, se realiza el seguimiento de las mismas.



En el año 2015 INITEC Energía recibió felicitaciones por parte del cliente PGESCo/CEPC tras la consecución de dos millones de horas sin accidentes en los dos contratos que tiene en Giza North, Egipto.

En la sede de INITEC Energía se han llevado a cabo varias campañas relacionadas con la seguridad y salud de los trabajadores, éstas actividades formativas estaban centradas en: describir un protocolo de actuación en las oficinas ante caso de terremoto, se publicó en la intranet de la organización una noticia para fomentar una oficina sin ruido y el día 28 de abril tuvo lugar el Día Mundial de la Prevención de Riesgos Laborales.



Figura 7. Campañas de sensibilización ambiental realizadas en sede sobre “Oficina sin ruido” y “Pautas de actuación ante terremoto

Para garantizar que los empleados emplazados en la sede de INITEC Energía disponen de unas condiciones adecuadas de temperatura, nivel de dióxido de carbono y humedad en su lugar de trabajo, se realizan periódicamente mediciones de las condiciones termohigrométricas en las oficinas de INITEC Energía. En el supuesto de encontrar alguna anomalía en dichas condiciones, se implantan medidas correctivas para corregir estas desviaciones.

Se realizan simulacros de emergencias en la Sede de INITEC Energía anualmente, como medida para la prevención y protección de la seguridad y salud de los trabajadores. El último simulacro ante emergencias tuvo lugar en diciembre de 2015 en coordinación con la propiedad del edificio y el resto de empresas del complejo TRIANON.

Destacar que no se produjeron incidencias significativas y que se redujo el tiempo de evacuación del edificio en casi minuto y medio, lo que supone una mejora del 88% respecto al año 2014. Se debe indicar que la Propiedad del complejo ha felicitado nuevamente a INITEC Energía por la actuación y la formación de los equipos de emergencia, y la rapidez y orden con los que se ha desarrollado el simulacro.



Figura 8. Simulacro ante emergencias en la SEDE de INITEC Energía

En cuanto a Proyectos, durante el año 2015 se ha realizado un simulacro en Giza, dicho simulacro estaba basado en la extinción de un fuego (conato de emergencias). Los resultados desprendidos de este acontecimiento fueron los siguientes: se obtuvo el 90% de respuesta por parte de los empleados, el simulacro tuvo una duración total de 5 minutos, y el grado de respuesta del equipo de intervención fue del 96%. El simulacro fue desarrollado con éxito, algunas de las actuaciones llevadas a cabo en el transcurso del mismo fueron: se evacuó la zona y se limpiaron los daños, se extinguió el fuego, y tanto el supervisor del fuego como el supervisor de seguridad y salud estuvieron a cargo de inspeccionar todas las áreas de trabajo antes de abandonar sus puestos.



Figura 9. Simulacro ante emergencias en el Proyecto de Giza

Dentro de los objetivos establecidos anualmente se encuentran objetivos relacionados con la Seguridad y Salud de los trabajadores. En concreto, durante el año 2015 se han determinado objetivos relativos a establecer medidas en obra y sede para que la accidentalidad no supere los límites marcados, consolidar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud de los Trabajadores en obra mediante la implantación de al menos tres nuevas herramientas de control y gestión de la seguridad, y por último, definir actuaciones en cuanto al Plan de Seguridad Vial.

En el periodo, no se han producido sanciones administrativas relativas a la seguridad y salud de los trabajadores, ni en sede ni en obra.

3.2. PRINCIPIO DOS

“LAS ENTIDADES DEBEN ASEGURARSE DE QUE SUS EMPRESAS NO SON CÓMPLICES EN LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS.”



El Respeto a los derechos humanos por parte de una empresa también va ligado al cumplimiento de estos derechos humanos por parte de otras empresas que formen parte de la cadena de suministro, es decir, el compromiso con los derechos humanos va más allá del negocio directo. Este riesgo de ser cómplices en el incumplimiento de los derechos humanos, es especialmente alto cuando las compañías se encuentran emplazadas en países con gobiernos débiles o en los que la vulneración de los derechos humanos está generalizada.

En cuanto a la vulneración de los derechos humanos de los trabajadores, en la relación entre empresas existen varios tipos de complicidad: la complicidad directa es aquella que se produce cuando una empresa deliberadamente presta asistencia en las vulneraciones de los derechos humanos cometidas por terceras empresas. De otra forma, la complicidad ventajosa indica que una empresa obtiene ventajas directamente de las vulneraciones de los derechos humanos cometidas por terceros. Y finalmente, la complicidad tácita describe una situación en la que una empresa no presta asistencia en la vulneración de los derechos humanos, no favorece estos actos, no se beneficia de las acciones de los responsables de vulneración de dichos derechos, pero tampoco actúa ante esta situación.

INITEC Energía desarrolla gran parte de su actividad en países con un historial negativo relativo al escaso respeto hacia los derechos humanos que muestran o por la limitada capacidad de sus estados para abordar esta cuestión. Por todo lo anterior, INITEC Energía tiene un papel primordial en cuanto a la promoción del cumplimiento de los derechos humanos en este tipo de países. Los destacados avances en las tecnologías de la

información y las comunicaciones globales hacen difícil para las empresas el llevar a cabo malas prácticas en esta materia.

Acorde con lo dictado en este principio INITEC Energía no establece acuerdos con compañías que vulneren los derechos humanos, únicamente contrata el suministro de servicios o materiales/equipos, con suministradores y subcontratistas homologados. Los criterios de evaluación de suministradores están recogidos en el procedimiento de Homologación y Evaluación de Experiencias de suministradores (PG-313), relativo al Sistema Integrado de Gestión, este procedimiento ha experimentado su tercera revisión en febrero de 2015 con la inclusión de la evaluación de proveedores. El 100% de los proveedores y subcontratistas que trabajan con INITEC Energía son evaluados en cuanto a sus Sistemas de Gestión de Calidad, Medioambiente, Seguridad y Salud certificados.

Cualquier suministrador o subcontratista de INITEC Energía debe disponer de un Sistema de Gestión de la Calidad ISO 9001 o similar, de igual modo, debe demostrar el cumplimiento con la legislación en materia de Medio Ambiente, Seguridad y Salud Laboral, Derechos Humanos y Laborales. En el transcurso y la finalización de los trabajos, los proveedores y subcontratistas deben cumplir estrictamente con los estándares establecidos en el Sistema Integrado de Gestión de INITEC Energía, y documentarlo. Para comprobar este cumplimiento, se realizan auditorías e inspecciones periódicamente a suministradores de acuerdo a la planificación anual.

En el transcurso del año 2015 no se ha registrado ninguna queja significativa sobre los proveedores con los que trabaja INITEC Energía.

INITEC Energía cuenta con una política Antimobbing en la que se incluyen los riesgos psicosociales dentro de la prevención de riesgos laborales. INITEC Energía establece un nivel de TOLERANCIA CERO hacia los comportamientos de acoso laboral, y se compromete a planificar, desarrollar y mantener actualizados los sistemas que permitan detectar en fase temprana estas actitudes no deseadas, prevenir su aparición y evitar su recurrencia.

En el año 2015 INITEC Energía ha obtenido incentivos de la administración (Bonus) que permiten la deducción en cuenta, de una parte de las cuotas pagadas a la seguridad social a aquellas empresas que hayan contribuido especialmente a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral.

INITEC Energía tiene implantado un Plan de Seguridad Vial desde el año 2013, lo cual demuestra su compromiso con la Prevención de los Riesgos Laborales de sus trabajadores y colabora con las políticas internacionales, nacionales y autonómicas para la reducción de la siniestralidad en el sistema de tráfico. Desde Noviembre de 2013 INITEC Energía es miembro de la Plataforma Europea de la Seguridad Vial. Durante el año 2015 se han establecido 4 objetivos para la seguridad vial, y se ha comprobado y verificado que estos objetivos de Seguridad Vial han sido alcanzados con éxito al final del ejercicio del año.

3.3. PRINCIPIO TRES

“LAS ENTIDADES DEBEN APOYAR LA LIBERTAD DE AFILIACIÓN Y EL RECONOCIMIENTO EFECTIVO DEL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.”



El cambiante mercado mundial hace que las empresas se enfrenten a numerosas incertidumbres, por tanto el establecimiento de un diálogo fluido con los representantes de los trabajadores elegidos libremente permite tanto a los trabajadores como a los empresarios entender mejor sus problemas recíprocos y colaborar en su resolución. El hecho de garantizar la representación sindical es uno de los pilares sobre los que se construye la confianza por ambas partes. La libertad de afiliación y el ejercicio de la negociación colectiva deben ser considerados como una oportunidad para proponer un diálogo constructivo, y así liberar la energía necesaria para formular soluciones que benefician a la empresa, a las personas e instituciones interesadas y a la sociedad en su conjunto.

La libertad de afiliación reconoce el derecho de empresarios y trabajadores a constituir asociaciones y sindicatos en función de sus necesidades. Los empresarios no deben interferir en la decisión de un empleado sobre su derecho de afiliación ni discriminarlo por afiliarse. La libertad de afiliación implica que empresarios, sindicatos y representantes de los trabajadores puedan discutir libremente sus problemas y alcanzar acuerdos aceptados por todas las partes involucradas. La negociación colectiva está referida al proceso que conduce a la firma de un convenio colectivo. A través de la negociación colectiva se determinan las exigencias y las condiciones de trabajo y para regular las relaciones entre los empresarios, los trabajadores y sus organizaciones.

INITEC Energía cuenta con un Comité de Empresa que representa a los trabajadores en el ejercicio de su derecho a la negociación colectiva. Este Comité se reúne con la alta Dirección de la empresa anualmente. En las reuniones del Comité de empresa se lleva a cabo el seguimiento de la participación de los trabajadores, donde se levanta el acta reflejando los análisis realizados en esta cuestión. En cada una de las plantas del edificio se dispone de “tableros de anuncios”, en los que se pueden exponer estas actas de reunión o

información que se considera de interés para los empleados y los afiliados de la organización.

De igual modo, el Comité de Seguridad y Salud, como medio para la participación de los trabajadores y comunicación entre empresa-trabajadores, ha mantenido cuatro reuniones durante el año 2015 (una por trimestre).

Los posibles cambios organizacionales que puedan producirse son tratados durante las reuniones con el comité de empresa, y posteriormente, son comunicados a todo el personal a través de la "Intranet" de la empresa o mediante reuniones de información realizadas en las distintas áreas de la empresa. De esta forma, se da cumplimiento a la Política de empresa de información, consulta y negociación con los empleados sobre cambios operacionales en la organización.

Periódicamente tienen lugar reuniones de Departamento con el objeto de evaluar, hacer seguimiento y escuchar las distintas posturas, sugerencias y preocupaciones de los trabajadores, para poder aprender y adquirir nuevos conocimientos. Así mismo, se llevan a cabo anualmente evaluaciones del desempeño y análisis de las necesidades formativas y de las posibilidades de desarrollo.

En INITEC Energía sus empleados tienen garantizado su derecho a la libre afiliación y a la negociación colectiva en el ámbito empresarial, a la vez que se asegura el cumplimiento de sus derechos humanos. Todo ello se encuentra garantizado mediante los representantes de los trabajadores del Comité de Empresa.

3.4. PRINCIPIO CUATRO

“LAS ENTIDADES DEBEN APOYAR LA ELIMINACIÓN DE TODA FORMA DE TRABAJO FORZOSO O REALIZADO BAJO COACCIÓN.”



El trabajo forzoso constituye una vulneración fundamental de los derechos humanos. La mayoría de las víctimas perciben salarios bajos o no perciben salario alguno y trabajan un elevado número de horas en condiciones de salubridad y seguridad extremadamente deficientes. El trabajo forzoso o realizado bajo coacción es todo trabajo o servicio (tanto si los trabajadores perciben o no salario) que se obliga a llevar a cabo a una persona bajo amenaza de castigo y para el cual dicha persona no se ha ofrecido de forma voluntaria. La ley establece que el trabajo debe ofrecerse de forma voluntaria y que los empleados deben tener libertad para cesar cuando lo deseen. Aunque las empresas constituidas legalmente no suelen emplear dichas prácticas, pueden estar vinculadas a prácticas de trabajo forzoso a través de sus contratistas y proveedores. Por ello, los responsables de las empresas deben conocer todas las formas y causas por las que se produce el trabajo forzoso, así como las modalidades que adopta en cada sector industrial.

Las consecuencias debilitantes que produce el trabajo forzoso dejan huella en el individuo, en particular en los niños, así como en la economía, ya que la degradación del capital humano y de la estabilidad social genera inseguridad en las inversiones.

INITEC Energía **condena** cualquier forma de trabajo forzoso a través del cumplimiento estricto con las Leyes Laborales nacionales e internacionales. Se expone que no se ha identificado riesgo de trabajo forzoso en las actividades desarrolladas.

En INITEC Energía se controla y verifica el acatamiento de las normas y leyes laborales. Por este motivo dispone de un Sistema Integrado de Gestión que incluye aspectos en materia de Seguridad y Salud conforme a la norma OHSAS 18001. Además, se realizan inspecciones y auditorías de Seguridad y Salud en el trabajo que permiten verificar que las condiciones de

trabajo son las adecuadas. Se mantiene vigente y sin incidencias el certificado legal de cumplimiento de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.

En el ejercicio del año 2015 se ha continuado con el horario flexible vigente en la sede de INITEC Energía, este tipo de horario permite conciliar la vida laboral con la vida personal de los trabajadores. La regulación del número de horas de trabajo y remuneración de los empleados, se ajusta conforme a la legislación vigente y al convenio de aplicación. Las horas de trabajo anuales se fijan conforme a los acuerdos alcanzados con los representantes de los trabajadores, y los rangos salariales en función de criterios objetivos.

El comité de empresa supervisa el mantenimiento de las condiciones de trabajo dentro de la legalidad vigente, además el código de conducta del grupo ACS establece que los empleados sean tratados de acuerdo a la Declaración de los Derechos Humanos. La última modificación de este código de conducta consta de agosto de 2011, se encuentra accesible en la intranet de la empresa con objeto de que todo el personal de la organización tenga acceso a él y puedan aplicarlo en el desempeño de sus actividades.

INITEC Energía considera intolerable la aparición de conductas de acoso laboral en el entorno de trabajo, de esta forma la Alta Dirección ha establecido una Política Antimobbing para garantizar la protección de los trabajadores frente al acoso laboral.



POLÍTICA ANTIMOBING

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

INITEC Energía como empresa comprometida con la prevención de los Riesgos Laborales de sus trabajadores considera la gestión de los Riesgos Psicosociales como un punto de inclusión necesaria en la protección de la Seguridad y la Salud de sus empleados.

INITEC Energía define nivel de TOLERANCIA CERO hacia los comportamientos de Mobbing, y asume el compromiso de planificar, desarrollar y mantener actualizados los sistemas que permitan detectar en fase temprana estas actitudes no deseadas, prevenir su aparición y evitar su recurrencia.

Para ello establece que:

- ✚ Todo trabajador tiene derecho a que se respete su integridad física y moral, no pudiendo ser sometido a tratos degradantes ni humillantes. Quedará en todo momento garantizado su derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.
- ✚ Queda prohibida cualquier acción de intimidación, amenaza o daño entre los empleados.
- ✚ Los trabajadores de **INITEC Energía** tienen derecho a una protección eficaz y efectiva en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, entendiéndose por ésta el estado de equilibrio entre el bienestar físico, mental y social, por tanto las lesiones y patologías de carácter psíquico están integradas dentro de la obligación de protección que corresponde al empresario.
- ✚ **INITEC Energía** procurará desarrollar acciones formativas entre el personal para prevenir conductas de acoso, así como ofrecer a los trabajadores, directivos y mandos formación en habilidades sociales relacionadas con la gestión de equipos y la resolución de conflictos.
- ✚ Los trabajadores que se consideren víctimas de acoso laboral, dispondrán de procedimientos públicos para la resolución del conflicto de la manera más efectiva posible y con respeto a los derechos de las partes implicadas.

La Dirección de **INITEC Energía** confía en que toda la organización entienda la importancia de este documento y lo integre en su comportamiento cotidiano.

Madrid, 6 febrero 2014(Rev. 0)



Javier GÓMEZ GARCÍA
Consejero Delegado

Los principios y valores de **INITEC Energía** relativos a las buenas condiciones de trabajo y a la ausencia de trabajo forzoso, se trasladan de igual forma a la cadena de suministro mediante las cláusulas establecidas en los contratos, los cuales exigen el cumplimiento de la legislación laboral vigente. Existen mecanismos para el control del número de horas trabajadas por los proveedores en los diferentes centros de trabajo de **INITEC Energía**.

3.5. PRINCIPIO CINCO

“LAS ENTIDADES DEBEN APOYAR LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL”



El trabajo infantil es todo aquel que perjudique el desarrollo físico, social, mental, psicológico y espiritual del niño, por realizarse a una edad demasiado temprana. El trabajo infantil priva a los niños de su infancia y de su dignidad. Normalmente, el trabajo infantil supone recibir salarios mínimos o largas jornadas mal retribuidas. El hecho de privar a un niño de su educación primaria hace que tenga más probabilidades de permanecer analfabeto durante toda su vida, y no llegar a adquirir nunca los conocimientos para conseguir un empleo y contribuir a la economía moderna. Consecuentemente, el trabajo infantil genera trabajadores sin formación, no cualificados y pone en peligro el desarrollo de los conocimientos de la mano de obra.

El Convenio sobre la edad mínima de la OIT insta a que se establezca una edad mínima para trabajar que coincida con el final del periodo de escolarización obligatoria.

Las empresas no deben utilizar mano de obra infantil bajo modalidades socialmente inaceptables y que puedan contribuir a que los niños pierdan oportunidades de educación. La complejidad de la problemática del trabajo infantil supone que las empresas deben abordar la cuestión de una forma delicada y no tomar medidas que puedan dejar a los niños en manos de modalidades de explotación aún más peligrosas. Sin embargo, el objetivo de toda empresa debería ser la abolición del trabajo infantil dentro de su alcance.

INITEC Energía declara **tolerancia cero** ante el trabajo infantil, cumpliendo con la legislación aplicable. De hecho debido a la naturaleza específica de sus actividades requiere de una mano de obra altamente cualificada, que no se puede encontrar en la población infantil y hace inexistente el riesgo de trabajo infantil. De igual modo, INITEC Energía no admite el empleo de mano de obra infantil entre sus proveedores, y lo considera un posible factor de riesgo a tener en cuenta. Para controlar que no se produzca esta situación entre sus proveedores / suministradores se llevan a cabo Inspecciones y Auditorias de Seguridad y

Salud en sus centros de trabajo, y además, los contratos adjudicados incluyen cláusulas que exigen el cumplimiento de la legislación laboral vigente, transfiriendo los principios y valores de la empresa a su cadena de suministro. Cabe destacar que esta situación nunca se ha producido.

El Código de Conducta del Grupo ACS al que pertenece INITEC Energía, establece textualmente que: *“ninguna empresa del grupo ni sus proveedores recurrirán al trabajo infantil y velará por el cumplimiento de las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo en relación al trabajo en menores de edad.”* Expresando de esta forma su condena e intolerancia hacia el trabajo infantil.

3.6. PRINCIPIO SEIS

“LAS ENTIDADES DEBEN APOYAR LA ABOLICIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN”



La discriminación en el empleo supone tratar a las personas de manera diferente o menos favorable, debida a características que no están relacionadas con sus méritos ni con los requisitos asociados al puesto de trabajo, esta discriminación puede estar motivada por razón de raza, color, sexo, religión, opiniones políticas, nacionalidad de origen o extracción social. En algunos casos también puede basarse en una discapacidad mental. La discriminación puede darse en diversas actividades relacionadas con el trabajo, como el acceso al empleo, a determinadas ocupaciones y a la capacitación y orientación profesional. De igual modo, puede producirse en cuanto a las cláusulas y las condiciones de contrato de empleo, por ejemplo en la igualdad en la remuneración, el número de horas de trabajo y descanso establecidas, las vacaciones pagadas, la baja por maternidad, la seguridad durante el periodo de ocupación, la política de ascensos, la seguridad social y la seguridad ocupacional y sanitaria. A los empleados que sufren discriminación en el trabajo se les niegan oportunidades y se vulneran sus derechos humanos fundamentales. Esto afecta al sujeto particular y ejerce un impacto negativo que afecta a la gran contribución que estos trabajadores pueden hacer a la sociedad.

INITEC Energía tiene **tolerancia cero** ante situaciones de discriminación en los procesos de selección de los empleados. De igual modo, la formación y planes de carrera dentro de la organización se dan lugar con igualdad entre los distintos miembros de la organización.

INITEC Energía cumple con el código de conducta del grupo ACS, puesto que es miembro del mismo. En este código de conducta se incluye la política antidiscriminatoria que se basa en dos principios: la igualdad de oportunidades y la NO discriminación. En el supuesto de producirse alguna situación discriminatoria o en contra de la igualdad de oportunidades, su vigilancia y seguimiento se realizan a través de la dirección de Recursos Humanos y del Comité de Empresa.

A la hora de captar nuevo personal en INITEC Energía se hace en función de las capacidades técnicas y aptitudes de los aspirantes en relación a las funciones que se vayan a desempeñar, de tal forma que no exista distinción, exclusión ni preferencia basada en otras cuestiones. Así, se establecen y cumplen políticas de integración laboral para discapacitados.

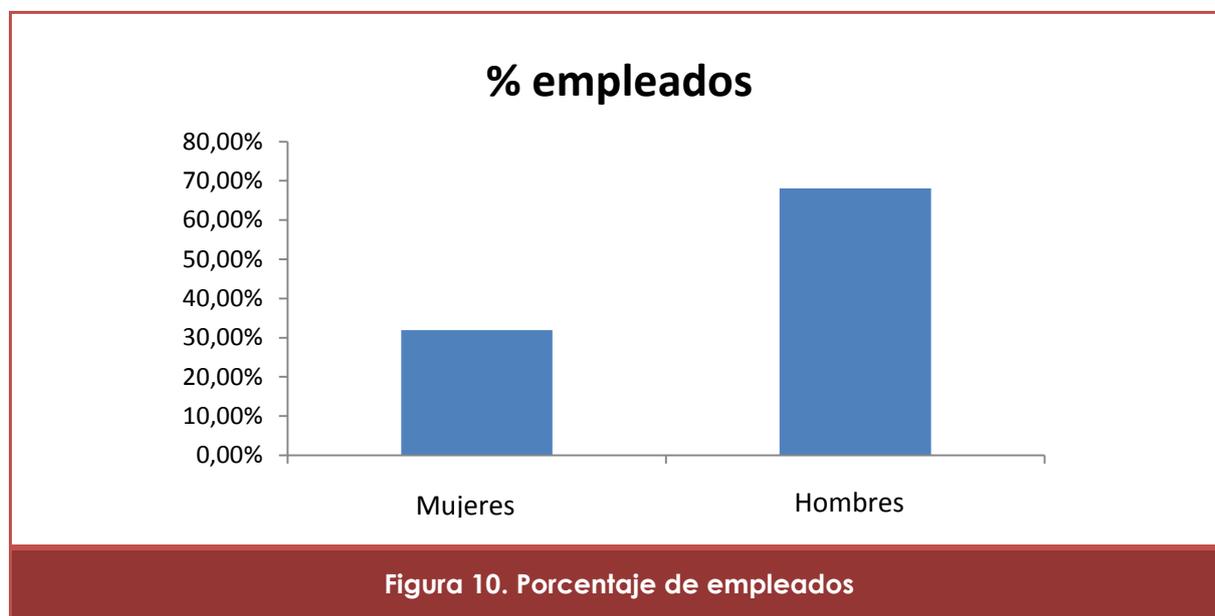
El Organigrama de INITEC Energía refleja la composición de sus órganos directivos y de su plantilla. Cuando se producen cambios en la estructura organizativa, el Organigrama se actualiza y posteriormente se publica en la intranet para consulta de todos los empleados.

El porcentaje de composición de los órganos corporativos de INITEC Energía es el siguiente durante el año 2015:

- Porcentaje de directivos frente a empleados: 16,17%
- Porcentaje de directivos mujeres: 26,32%

En el Informe de RSC del grupo ACS se recopilan los ratios sobre diversidad de género y otros indicadores.

- Porcentaje de mujeres en la totalidad de la empresa: 31,91 %



INITEC Energía ha implantado un procedimiento en el que se incluye la protección de los empleados frente al acoso laboral o discriminación, concretamente el Procedimiento X2-RH-008 "Procedimiento de actuación en caso de Mobbing".

3.7. PRINCIPIO SIETE

“LAS ENTIDADES DEBERÁN MANTENER UN ENFOQUE PREVENTIVO QUE FAVOREZCA EL MEDIO AMBIENTE”



En caso de detectar un peligro de daño potencial grave o irreversible para el medioambiente, la falta de certeza científica absoluta no deberá utilizarse como razón para postergar la adopción de medidas eficaces en función de los costes para impedir el deterioro del medio ambiente. El enfoque preventivo exige la aplicación sistemática de la evaluación de riesgos, y la gestión y notificación de los mismos. En definitiva, la prevención consiste en adoptar medidas, incluso antes de disponer de evidencias que muestren que una carencia en la aplicación de dichas medidas pueda acabar perjudicando a los recursos naturales o a la sociedad.

En el ámbito empresarial resulta más rentable adoptar medidas preventivas que eviten daños al medioambiente. Aunque la implantación de estas medidas supone una inversión inicial a corto plazo, los costes de los daños que estamos evitando son mucho mayores. Por último destacar que la investigación y el desarrollo en productos respetuosos con el medio ambiente pueden producir considerables beneficios a largo plazo.

INITEC Energía condena aquellas actividades que no cumplan con la legislación ambiental o con los requisitos establecidos por la organización para proteger el Medio Ambiente. En la Memoria anual constituida por las empresas del grupo ACS, se pueden encontrar los recursos destinados a implantar medidas de sensibilización con el Medio Ambiente y la formación impartida en esta materia a los empleados de la compañía.

En el año 2015 con objeto de mejorar los aspectos ambientales de la organización, se han llevado a cabo una serie de iniciativas con incidencia ambiental que han dado lugar a resultados muy positivos para la compañía. Estas medidas y sus resultados son las que se muestran a continuación:

- En cuanto al control de emisiones, se propuso la iniciativa de Reducir las emisiones de Gases de Efecto Invernadero generadas directa o indirectamente por la actividad en las oficinas, mediante la concienciación en el uso de transporte público y en la conducción eficiente, además de fomentar el uso de videoconferencias, en lugar de reuniones in situ que obliguen a desplazarse. Para ello, se han colocado carteles en las salas de relax y se ha subido a la intranet documentación en materia de conducción eficiente y transporte alternativo, y además, se ha favorecido el desarrollo de reuniones telefónicas y videoconferencias, habilitándose una sala para conferencias.
- Relativo a residuos, se establece la iniciativa de Minimización de la cantidad de residuos peligrosos generados por la organización, a través de la cesión de equipos ofimáticos considerados obsoletos a los proveedores de nuevos equipos.
- Respecto al consumo de papel, se planteó reducir el consumo de papel y mantener el alto porcentaje de reciclado de años anteriores, por medio de dos actuaciones: la reducción del archivo físico de papel, pasar a formato digital documentos significativos, y por medio del establecimiento de la firma digital para el departamento de Calidad, MA y Seguridad y Salud.
- En general, se ha tratado de aumentar la sensibilización medioambiental tanto en proyectos en curso como en sede. Esto se ha conseguido mediante la realización de al menos 2 acciones de sensibilización medioambiental en las obras y/o en sede cada trimestre del año.
- Finalmente, en cuanto al consumo energético se trató de reducir el consumo de energía eléctrica de la organización y asegurar la continua eficiencia energética de las oficinas. Esta iniciativa se alcanzó a través de la instauración de dos medidas: la implantación en sede del 100% de las acciones correctivas derivadas de la evaluación de riesgos en un plazo inferior a 1 mes, y por otra parte la realización de al menos dos mediciones al año de las condiciones termohigrométricas del edificio.

Para el control e inspección de la gestión ambiental en las obras, INITEC Energía establece una metodología normalizada y objetiva que se encuentra incluida en los planes de seguimiento ambiental para las obras en curso (Great Island, Parnaiba, Tula, Valle, Duba, Giza North, Giza 3 y Suez). La gestión ambiental de los proyectos en desarrollo supone un reto ambicioso para la organización debido al alto número de requisitos ambientales exigidos. Se debe destacar que el Sistema de Gestión Ambiental ha sido adecuadamente implantado en todos y cada uno de los proyectos llevados a cabo.

Durante el año 2015 en las obras se han llevado a cabo una serie de acciones de mejora con respecto al Medio Ambiente: en los proyectos de Giza, Parnaiba y Suez se debe destacar el buen estado de orden y limpieza detectado durante las auditorías realizadas a dichos proyectos. En cada uno de los proyectos se han llevado a cabo charlas de formación en materia de medioambiente a pie de obra, son las conocidas "Toolbox Talks". Finalmente, en todos los proyectos se elaboran Informes finales de HSE.



Figura 11. Formación a pie de obra y buen estado de orden y limpieza en el proyecto de Giza

En cuanto al proyecto de Tula, se desarrollan diversas acciones relativas a la gestión ambiental, entre estas actividades destacan: el seguimiento al Control Operacional de gestión de residuos, la impartición de charlas a pie de obra para introducir al personal de nuevo ingreso al Sistema de Gestión Ambiental, se realiza un seguimiento mensual de los aspectos ambientales presentes, se lleva a cabo el seguimiento de las charlas que se imparten a subcontratistas en materia de medioambiente, se realiza la verificación mensual de aspectos ambientales, y se ha habilitado un área para almacenar las piezas sobrantes de la obra.



Figura 12. Almacén para apilamiento de madera y kit de atención contra derrames en el proyecto de Tula

En el proyecto de Giza en relación con el medio ambiente, se hicieron mediciones para controlar la generación de polvo y la emisión de partículas, y a su vez se midieron los niveles de ruido emitidos al exterior de la empresa para proteger el Medio Ambiente.

3.8. PRINCIPIO OCHO

“LAS ENTIDADES DEBEN FOMENTAR LAS INICIATIVAS QUE PROMUEVAN UNA MAYOR RESPONSABILIDAD AMBIENTAL”



Las empresas tienen la responsabilidad de garantizar que sus actividades no perjudiquen al medio ambiente que les rodea. La sociedad también espera que las empresas sean respetuosas con el medio ambiente. Las empresas adquieren su legitimidad satisfaciendo las necesidades de la sociedad, y la sociedad manifiesta cada vez más la clara necesidad de adoptar prácticas más sostenibles desde el punto de vista ambiental. Una de las formas que tienen las empresas para demostrar su compromiso hacia una mayor responsabilidad ambiental, es el desplazamiento de su modo de operar tradicional hacia prácticas más respetuosas con el medioambiente.

En el año 1992 se celebró La Cumbre del Planeta en Río de Janeiro, en la cual un grupo de accionistas se reunió para debatir las dificultades planteadas por los modelos de industrialización, el crecimiento de la población y los desequilibrios sociales del mundo. En esta conferencia se trataron tres puntos principalmente: el daño que se está produciendo a muchos ecosistemas naturales, la amenazada capacidad del planeta para sostener la vida en el futuro y la limitada capacidad de la humanidad para sostener el desarrollo económico y social a largo plazo. Los objetivos de dicha cumbre eran garantizar la renovación de los compromisos políticos con el desarrollo sostenible, evaluar los avances hacia los objetivos acordados a nivel internacional sobre el desarrollo sostenible y destacar los desafíos nuevos y emergentes.

INITEC Energía está en posesión de la certificación de un Sistema Integrado de Gestión de la Calidad, Medio Ambiente, y Prevención de Riesgos Laborales. En cuanto a la Gestión Ambiental INITEC Energía la integra en todas sus actividades, cumpliendo con los requisitos establecidos por la norma ISO 14001 que promueve la protección al medio ambiente y la prevención de la contaminación. Como parte de la documentación incluida en este Sistema Integrado de Gestión, se encuentra la Política Integrada de Calidad,

Medioambiente y Seguridad y Salud que recoge el compromiso de la Dirección General y del global de los trabajadores hacia el respeto y protección del medio ambiente.

Durante el transcurso del año 2015 se han fijado diversos Objetivos relativos a Medio Ambiente, entre ellos se incluyen, la identificación y análisis de nuevos requisitos de la norma ISO 14001:2015 y la promoción de acciones de mejora con incidencia positiva en al menos dos aspectos ambientales. A la hora de establecer los Objetivos se describen las metas y los recursos necesarios para su consecución, así como, semestralmente se realiza el seguimiento del avance y del grado de consecución del objetivo.

Periódicamente se llevan a cabo inspecciones medioambientales tanto en sede como en Obra para garantizar el adecuado desempeño de la organización en referencia al Medio Ambiente.

Además, anualmente se realiza la Evaluación de Aspectos Ambientales en sede y obra, para identificar aquellos aspectos ambientales que son significativos, y por tanto requieran que se les aplique un Control Operacional. En concreto, a raíz de la Evaluación de Aspectos Ambientales realizada para la sede de INITEC Energía, se debe aplicar Control Operacional a los siguientes aspectos ambientales significativos: emisiones indirectas de CO₂, generación de residuos sólidos asimilables a urbanos, generación de pilas y acumuladores de níquel-Cadmio, generación de tubos fluorescentes y de residuos informáticos. También se les aplica control operacional a aquellos que dicte el Manual de Autoprotección y a aquellos que se encuentran relacionados con el mantenimiento del sistema de climatización.

En la Política de Seguridad Vial de INITEC Energía se trata la gestión de la movilidad de los trabajadores bajo un enfoque respetuoso con el Medio Ambiente y favorecedor del desarrollo sostenible.

Los suministradores y subcontratistas de INITEC Energía deben pasar un proceso de homologación de proveedores y subcontratistas establecido por la organización, mediante el cual se exigen un elevado número de criterios ambientales.

3.9. PRINCIPIO NUEVE

“LAS ENTIDADES DEBEN FAVORECER EL DESARROLLO Y LA DIFUSIÓN DE TECNOLOGÍAS RESPETUOSAS CON EL MEDIO AMBIENTE”



Las tecnologías respetuosas con el medio ambiente son aquellas que protegen el medio ambiente, contaminan menos, utilizan los recursos de una forma más sostenible, reciclan más sus productos y gestionan los residuos de una manera más adecuada que las tecnologías a las que sustituyen. Las tecnologías respetuosas con el medio ambiente comprenden una variedad de procesos de producción más limpios y de tecnologías para prevenir la contaminación, así como tecnologías de etapa final y de supervisión. De igual modo, se pueden agrupar sistemas integrales que incluyan conocimientos técnicos, procedimientos, bienes y servicios y equipos, así como procedimientos de organización y gestión.

El hecho de que las tecnologías saludables generen menos residuos supone un descenso en los costes operativos de la empresa. Evitar el impacto ambiental a través de la prevención de la contaminación y el diseño de productos ecológicos incrementa la eficiencia así como la competitividad global de la compañía y puede llevar hacia nuevas oportunidades de negocio.

A la hora de considerar sus opciones tecnológicas, INITEC Energía implementa las mejores técnicas disponibles en el mercado, siempre y cuando sea lo más adecuado, de tal forma que a la vez que se promueve el respeto y cuidado al medio ambiente, se cumple exhaustivamente con los requisitos medioambientales dentro de la actividad desarrollada. INITEC Energía está comprometida con el empleo de tecnologías respetuosas en el desarrollo de su actividad, así en el diseño de centrales generadoras de energía eléctrica utiliza las mejores técnicas a su disposición para la protección y respeto ambiental.

En el transcurso del año 2015 se han realizado dos mediciones de las condiciones termohigrométricas. Para comprobar el cumplimiento con el Reglamento de Instalaciones Térmicas de Edificios, asegurando así, la Seguridad y Salud de las personas y contribuyendo a la reducción de las emisiones de efecto invernadero. En estas actuaciones se toman medidas de temperatura, humedad y niveles de CO₂ en los centros de trabajo.

INITEC Energía carece de sanciones administrativa en España o en el exterior por incumplimiento de los requisitos medioambientales, y en Mayo de 2015 renovó su certificación en ISO 14001 de Medioambiente, mediante auditoría externa.

3.10. PRINCIPIO DIEZ

“LAS ENTIDADES DEBEN TRABAJAR CONTRA LA CORRUPCIÓN EN TODAS SUS FORMAS, INCLUIDAS EXTORSIÓN Y SOBORNO.”



El principio de anticorrupción del Pacto Mundial deriva de la Convención de Naciones Unidas contra la Corrupción. La corrupción se reconoce como uno de los mayores desafíos a nivel mundial, siendo uno de los grandes impedimentos para el desarrollo sostenible, con un impacto desproporcionado en las comunidades más pobres. El impacto en el sector privado también es considerable, impide el crecimiento económico, distorsiona la libertad de mercado y representa un serio riesgo legal y de imagen para las empresas.

La OCDE define la extorsión del siguiente modo, “sobornar es el acto de pedir o tentar a otro a cometer soborno. Se convierte en extorsión cuando esta exigencia está acompañada por amenazas que ponen en peligro la integridad personal o la vida de las personas involucradas”.

El rápido desarrollo de reglas de gobierno corporativo en todo el mundo está forzando también a las empresas a focalizarse en medidas anticorrupción como parte de sus mecanismos para proteger su reputación y el interés de sus accionistas. Estos controles internos se están extendiendo a una amplia variedad de medidas de integridad y ética convirtiéndose en evidencias de que las empresas desarrollan buenas prácticas y están bien gestionadas.

Este principio compromete a sus firmantes no solamente a evitar el soborno, la extorsión y otras formas de corrupción, sino también a desarrollar políticas y programas concretos que aborden el tema de la corrupción. Se les plantea a las empresas el reto de unirse a los gobiernos, agencias de la ONU y a la sociedad civil por una economía global más transparente.

INITEC Energía **no tolera** la corrupción, la extorsión, el soborno y el tráfico de influencias en cualquiera de sus formas. De igual forma, el Grupo ACS no admite este tipo de situaciones entre las empresas que lo conforman. A través de la intranet de la organización todos los empleados del grupo ACS pueden acceder al Código de Conducta, y tener constancia de las directrices que marca. La última modificación de este Código ético de conducta fue en agosto de 2011 y establece la lucha contra la corrupción en todas sus formas, INITEC Energía comparte los principios de esta declaración como parte del Grupo y dispone de mecanismos para detectarla, controlarla y eliminarla.

El grupo ACS persigue los sobornos a las autoridades y a funcionarios públicos, y prohíbe a sus empleados entregar o recibir de terceros pagos indebidos, regalos, dádivas o favores que se encuentren fuera de los usos sociales o que por su valor, sus características, o sus circunstancias, razonablemente pudieran suponer una alteración del desarrollo de las relaciones en las que intervengan sus empresas.

INITEC Energía establece procedimientos en relación al área de aprovisionamientos, tales como: condiciones generales de contratación, condiciones generales de compra, negociación y adjudicación de pedidos, Homologación de suministradores, etc. INITEC Energía dispone de un sistema que permite asegurar que los Suministradores de los materiales, equipos y servicios, dispongan de la capacidad de producción, conocimientos técnicos y garantías económicas necesarios para proporcionar sus productos con la calidad, respeto ambiental y códigos éticos de actuación requeridos, y sean estos principios y no otros en los que se fundamentan las adjudicaciones de contratos. De igual manera, INITEC Energía lleva a cabo las adjudicaciones de suministros y subcontratos de Obra, basándose en procedimientos que detallan unos criterios éticos de adjudicación. Queda garantizado el cumplimiento de estos procedimientos a través de las auditorías externas llevadas a cabo anualmente.

En adición, se lleva a cabo el seguimiento económico financiero de los proyectos en curso y el control de los costes en los que incurre.

INITEC Energía mantiene criterios de austeridad en el desarrollo de su actividad. Cualquier donación benéfica que realiza la compañía, como la cesión de equipos informáticos se realiza de manera transparente y bajo el consentimiento del Comité de Dirección.

4. RESUMEN

En la siguiente tabla se recogen cada uno de los principios del Pacto Mundial, indicando los riesgos asociados a los que puede exponerse la organización, y si para evitarlos se han tomado acciones específicas durante el año 2015:

PRINCIPIO	RIESGO	ACCION EN AÑO 2015
UNO		✓
DOS		✓
TRES		✓
CUATRO		✓
CINCO		✓
SEIS		✓
SIETE		✓
OCHO		✓
NUEVE		✓
DIEZ		✓

NOTA:



Riesgo moderado



Existe riesgo



No existe riesgo



Acciones implementadas



Acciones no implementadas

