




Informe de Progreso 2015

GREEN POWER TECHNOLOGIES, S.L.

A	B
	PACTO MUNDIAL INFORME DE PROGRESO 2013
1	Pág 1 de 11
2	
3	Perfil de la entidad: Green Power Technologies, S.L.
4	Persona de Contacto: M ^a Carmen Tenor Álvarez
5	Tipo de Entidad: PYME
6	Dirección social: Avda. de Camas, 26-28, Polígono Ind. P.I.B.O.
7	Localidad: Bollullos de la Mitación - Sevilla
8	Sede Central: Camino de los Descubrimientos nº17, La Cartuja, Sevilla.
9	Localidad: Sevilla
10	Comunidad Autónoma: Andalucía
11	Sector: Equipos Electronicos
12	Actividad, principales marcas, productos y/o servicios: Servicios de ingeniería consistentes en consultoría, desarrollo y fabricación de productos de nuevas tecnologías dentro del campo de la ingeniería electrónica, que permitan la mayor integración y penetración de fuentes de energía renovables en la red eléctrica de distribución.
13	Ventas/Ingresos (miles de euros): 24712
14	Ayudas financieras significativas recibidas de Gobierno: Subvenciones: 723.393 € Prestamos: 444.429 €
15	Grupos de Interés: Empleados, Clientes, Proveedores.
16	Desglose de otros Grupos de Interés: No hay otros Grupos de Interés.
17	Socio/firmante: Firmantes No Asociados.
18	Fecha de adhesión: 12/07/2011 adhesión inicial -- 2014 expulsión por no aportación del informe -- 2016 solicitamos readmisión
19	Número de empleados: 90
20	Web: www.greenpower.es
21	Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés: Cliente son el centro de nuestro negocio. Proveedores: son considerados como aliados en el desarrollo de nuestros proyectos. Empleados: el desarrollo profesional de los trabajadores es considerada una ventaja competitiva en nuestra organización.
22	Países en los que está presente (donde la Entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos: La sede central de GP Tech está presente en España (Sevilla) y dispone de filiales en Chile (Santiago), Brasil (Rio de Janeiro), Puerto Rico (San Juan), USA (California) y Sudafrica (Johannesburg). Desde las mismas se atiende al mercado a nivel internacional.
23	Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen: Servicios de ingeniería consistentes en consultoría, desarrollo y fabricación de productos de nuevas tecnologías dentro del campo de la ingeniería electrónica, que permitan la mayor integración y penetración de fuentes de energía renovables en la red eléctrica de distribución.
24	¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?: Basado en la relación con nuestros grupos de interés.
25	¿Cómo se está difundiendo el IdP con el resto de Grupos de Interés?: Se comunica a través de la página web del Pacto Mundial y se le enviará una copia a los grupos de interés que lo soliciten.
26	Tipo de Informe : ABC
27	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo: Sí. Finalista a los Premios Alas por la provincia de Sevilla, en la categoría de "Iniciación a la Exportación.
28	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria: 2015
29	Fecha de la memoria anterior más reciente: 2013
30	Ciclo de presentación del Informe de Progreso: Anual
31 Estrategia y Gobierno	
32	Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión: Las sugerencias se analizan en reuniones de la Junta Directiva y se establece la planificación para el desarrollo de aquellas que se consideran relevantes para su implantación. Además en la Revisión por la Dirección realizada anualmente, se modifican las políticas y estrategias afectadas por las sugerencias que se hayan implantado o que se vayan a implantar durante el siguiente periodo.
33	Indique la estructura de su Junta Directiva y quien o quienes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo: Junta Directiva: Presidente (1), Consejero Delegado (1) y Consejeros (4).
34	Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 Principios mediante indicadores: No. Debido a los cambios estructurales sufridos durante los últimos meses en la compañía, no se han definido indicadores. Propuesta para la próxima anualidad.
35 Objetivos y temáticas de Naciones Unidas	
36	Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.): GP Tech colabora habitualmente con ACNUR, AECC (asociación española contra el cáncer), Aldeas Infantiles y Ayuda en Acción.
37 Más Información	
38	Notas:
39	Implantación de los 10 Principios para "otros" Grupos de Interés:

Principio 1 Derechos humanos

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

DIAGNÓSTICO	
Principio 1 - Cuestión 1: Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto.	
Ejemplo: La entidad ha realizado un diagnóstico en Derechos Humanos y ha identificado como riesgo una falta de información y formación sobre la prevención de riesgos laborales con sus empleados. El impacto de la entidad en este riesgo, sería el incremento del número de accidentes laborales.	
Respuesta	No
Implantación	Impacto riesgos clientes : disminución en las ventas, incremento de quejas, aumento de costes en servicios post-venta. Impacto riesgos empleados: falta de motivación, disminución en la eficiencia del trabajo, aumento en el nº absentimos.
Objetivos	

POLÍTICAS	
Principio 1 - Cuestión 2: ¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito, los valores y normas de su empresa?	
Respuesta	Sí
Implantación	En su política integrada de gestión de calidad, medioambiente y prevención de riesgos laborales, en la que se compromete a respetar la legislación aplicable de su actividad, así como los compromisos y obligaciones medioambientales y de seguridad contractuales suscritos por la empresa, garantizando un comportamiento ético de acuerdo con la Declaración Universal de Derechos Humanos.
Objetivos	

ACCIONES	
Principio 1 - Cuestión 3: ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
Respuesta	No
Implantación	Se hace partícipes a los proveedores y clientes de las políticas llevadas a cabo por la empresa.
Objetivos	

Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:	
¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?:	
Respuesta	Sí
Implantación	La empresa realiza el seguimiento y hace llegar la política de derechos humanos a los empleados a través de encuestas de satisfacción, cuestionarios que permiten valorar el clima laboral además de los buzones de sugerencias así como el trato directo con la Dirección de RRHH. En relación a los clientes, a través de las encuestas de satisfacción así como por la gestión de quejas y reclamaciones según el sistema de gestión de calidad.
Objetivos	

Principio 1 - Cuestión 5: Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad.	
Respuesta	1
Implantación	En el manual de bienvenida se entrega al empleado en la incorporación a la compañía.
Objetivos	

Principio 1 - Cuestión 6: ¿Brinda su empresa apoyo económico a proyectos y/o actividades en la comunidad donde opera?	
Respuesta	Sí
Implantación	Mediante la adquisición de componentes y contratación de mano de obra local en los países donde operamos; además, indirectamente se fomenta el desarrollo local por medio de la colaboración con organismos a través de becas.
Objetivos	

Principio 2 Derechos humanos

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

DIAGNÓSTICO	
Principio 2 - Cuestión 1: Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto.	
Respuesta	Sí
Implantación	Estudio y evaluación de impactos Riesgos proveedor: incumplimientos legales, incidencias en los pedidos que conllevarían problemas en el suministro al cliente final.
Objetivos	

POLITICAS	
Principio 2 - Cuestión 2: ¿Dispone la entidad de una política por escrito de compras o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS?	
Respuesta	Sí
Implantación	GP Tech ha implantado una metodología para la homologación de proveedores, potenciales y reales, en función de la información aportada por los mismos así como del resultado de la evaluación de visitas a sus instalaciones y otros aspectos de interés para la compañía.
Objetivos	Madurar la implantación del sistema de cualificación/homologación de los proveedores en las sedes deslocalizadas.

ACCIONES	
Principio 2 - Cuestión 3: ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
Respuesta	Sí
Implantación	En el proceso de homologación de proveedores, se incluye en el cuestionario información sobre el cumplimiento con los 10 principios del Pacto Mundial y/o la disposición de una política de RSE.
Objetivos	

Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:	
¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?:	
Respuesta	Sí
Implantación	Para ser proveedor homologado, uno de los requisitos (no obligatorio) es disponer de la certificación en un sistema de gestión de calidad.
Objetivos	

Principio 3 Normas Laborales

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

DIAGNÓSTICO	
Principio 3 - Cuestión 1: Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos.	
Respuesta	No
Implantación	Los trabajadores tienen total libertad para negociar con la Dirección de la empresa.
Objetivos	

POLITICAS	
Principio 3 - Cuestión 2: ¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes?	
Respuesta	Sí
Implantación	La empresa dispone en su sistema de gestión, un procedimiento interno de comunicación: Cuando se va a tomar alguna decisión, que puede afectar a los empleados, se realiza una consulta al comité de trabajadores.
Objetivos	

ACCIONES	
Principio 3 - Cuestión 3: ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
Respuesta	Sí
Implantación	Cualquier empleado puede proponer ideas de mejora mediante un Buzón de Sugerencias.
Objetivos	

Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:	
¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?:	
Respuesta	Sí
Implantación	Los trabajadores pueden emplear 4 mecanismos para expresar sus opiniones: 1º Buzón de sugerencia: método en el que pueden expresar cualquier tipo de idea sobre el funcionamiento tanto personal como profesional de la empresa y proponer soluciones de mejora. 2º No conformidad: es un método, incluido en el Manual de Calidad, en el que el trabajador puede comunicar al departamento de calidad cualquier error en un proceso, y a su vez proponer acciones de mejora. 3º Comunicación directa con los directivos: pueden presentar problemas personales que puedan influir en el desempeño de sus funciones. 4º Se realizan encuestas al personal interno para evaluar el clima laboral en la empresa.
Objetivos	Desarrollo de un plan de comunicación interna en el que se establezcan objetivos medibles en cuanto a la definición de canales de comunicación ascendente, descendente y horizontal eficaces.

Principio 4 Normas Laborales

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

DIAGNÓSTICO

Principio 4 - Cuestión 1: Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica.

Respuesta	No
Implantación	El trabajo forzoso no es un riesgo por el ámbito de desarrollo de nuestra actividad.
Objetivos	

Principio 4 - Cuestión 2: Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación.

Respuesta	Sí
Implantación	Está establecido un procedimiento de recursos que recoge el tratamiento de estos grupos de riesgo. Los traslados de media duración al extranjero realizado por los empleados han contado con medidas de conciliación familiar.
Objetivos	

POLÍTICAS

Principio 4 - Cuestión 3: ¿Dispone la entidad una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme, en la que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales?

Respuesta	Sí
Implantación	La empresa dispone de una política de recursos humanos plasmada en procedimientos de gestión del sistema de Calidad publicado en la Intranet donde se recoge el calendario laboral, cumpliendo con la legislación vigente en la materia además de con el convenio colectivo.
Objetivos	Solicitud de reducción de jornada para aquellos empleados que tengan cargas familiares.

ACCIONES

Principio 4 - Cuestión 4: ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.

Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:	Sí
¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Manual de acogida: vienen recogidos los beneficios sociales cuando en la incorporación del empleado. 2. Procedimiento de RRHH sobre el que las personas con cargas familiares pueden solicitar reducción del horario laboral o bien acogerse a un horario flexible. 3. Existe protección a nivel de prevención de los trabajadores con circunstancias especiales (maternidad, discapacitados, menores). 4. Acogimiento al sistema de retribución flexible, basado en convenios con empresas de servicios (seguros médicos, cheques restaurante, cheques guardería, tarjetas de crédito gratuitas, descuentos en gimnasios...)
Objetivos	Implantación de la política de horario flexible voluntario.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Principio 4 - Cuestión 5: ¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales?

Respuesta	Sí
Implantación	Los beneficiarios son todos los empleados de la compañía. Control a través de encuestas de satisfacción laboral y la gestión de reclamaciones y quejas internas. Desde el dpto. de recursos se centralizan los beneficios sociales solicitados por cada trabajador mediante la cumplimentación de una plantilla mensual con el detalle de lo requerido.
Objetivos	

Principio 4 - Cuestión 6: ¿Dispone la entidad de mecanismos que le permiten verificar que sus principios y valores se han transferido a su cadena de suministro en lo relativo a las buenas condiciones de trabajo, la ausencia de trabajo forzoso, etc.? Descríbalos.

Respuesta	No
Implantación	Ver objetivo
Objetivos	Estudiar mecanismos para el control en nuestra cadena de suministro.

Principio 4 - Cuestión 7: ¿Dispone la entidad de certificación de los estándares que prohíben el trabajo forzoso? (ej. SA 8000).

Respuesta	No
Implantación	Debido a la actividad de la compañía no se realizan trabajos forzados.
Objetivos	

Principio 5 Normas Laborales

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

DIAGNÓSTICO	
Principio 5 - Cuestión 1: Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes Grupos de Interés reflejados en la tabla.	
Respuesta	No
Implantación	No hay riesgos por el ámbito de desarrollo de la actividad de la empresa.
Objetivos	

POLÍTICAS	
Principio 5 - Cuestión 2: ¿Dispone la entidad de una política clara donde se define la prohibición del trabajo infantil que comunica abiertamente?	
Respuesta	Sí
Implantación	Ademas de la legalidad vigente, en el código ético viene expreso que GPtech vela por el cumplimiento de las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo en relación con los menores de edad, no admitiendo ningún tipo de trabajo infantil, ya sea directa o indirectamente.
Objetivos	

ACCIONES	
Principio 5 - Cuestión 3: ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este	
Respuesta	No
Implantación	No se han tenido en cuenta acciones concretas puesto que no hay riesgo.
Objetivos	

Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:	
¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?:	
Respuesta	No, por cuanto hasta hoy el trabajo infantil no es un factor de riesgo en nuestra entidad.
Implantación	
Objetivos	
Principio 5 - Cuestión 5: Indique el número de mecanismos que le permiten verificar que sus principios y valores se han transferido a su cadena de suministro en lo relativo a la ausencia de trabajo infantil, etc. Descríbalos.	
Respuesta	Sí
Implantación	<ol style="list-style-type: none"> 1. Contratos con proveedores según legislación vigente. 2. Visitas a los proveedores para la inspección del servicio contratado. 3. Proceso de homologación/cualificación de proveedores.
Objetivos	

Principio 6 Normas Laborales

Pág 7 de 11

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

DIAGNÓSTICO	
Principio 6 - Cuestión 1: Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto.	
Respuesta	Sí en materia de discriminación por género.
Implantación	Se ha solicitado subvención al Ministerio de Sanidad, Servicios sociales e Igualdad, para la realización del plan de igualdad en la empresa. La implantación se ha justificado y ha sido aceptada.
Objetivos	
POLÍTICAS	
Principio 6 - Cuestión 2: ¿La entidad ha formulado políticas por escrito, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión? Descríbalos.	
Respuesta	No
Implantación	La empresa no dispone de una política de no discriminación escrita, pero se lleva de forma natural: No acepta ningún tipo de discriminación en el ámbito profesional por motivos de nacionalidad, origen étnico, religión, género, orientación política o sexual, estado civil, edad o discapacidad. Es posible su mención expresa en el manual de Gestión de RRHH.
Objetivos	
ACCIONES	
Principio 6 - Cuestión 3: ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
Respuesta	Sí
Implantación	La empresa ofrece el puesto vacante a la persona más cualificada para el puesto con independencia de raza, religión, edad, género, estado civil, discapacidad, rechazando de manera expresa cualquier forma de discriminación. Además, anualmente, planifica los presupuestos y recursos necesarios para satisfacer el plan de formación de los empleados. 1. Oportunidades de carrera a través de colaboración con institutos y universidades. 2. Contratación de empleados de origen extranjero a nivel internacional.
Objetivos	
Principio 6 - Cuestión 4: ¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique en el campo de notas de qué forma.	
Respuesta	Sí
Implantación	Existen varios puestos de responsabilidad ocupados por personal femenino, siendo en algún caso parte del equipo directivo de la organización.
Objetivos	
SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS	
Principio 6 - Cuestión 5: Indique el % de la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad.	
Respuesta	Directivos: 8% de los cuales, mujeres 28,57% # hombres 71,42% Plantilla: mujeres: 26,44% # hombres: 73,56% >45 años: 5% # <30 años: 17% no nacionales: 2% contratación fija: 84% # contratación temporal: 16%.
Implantación y objetivos	
Principio 6 - Cuestión 6: ¿Dónde publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados?	
Respuesta	
Implantación	Se publica en el organigrama de la empresa que se difunde a todos los empleados a través de la intranet corporativa.
Objetivos	
Principio 6 - Cuestión 7: Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo.	
Respuesta	0 - ninguno
Implantación	No tenemos expedientes abiertos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo.
Objetivos	

Principio 7 Medio ambiente

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

ACCIONES	
Principio 7 - Cuestión 1: ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
Respuesta	Sí
Implantación	Actualización de la gestión de residuos y difusión a los empleados. Exigencia en el cumplimiento de normativa ambiental en proveedores de servicios situados en países en vías de desarrollo. Análisis ambiental de los proyectos y establecimiento de acciones preventivas para minimizar el impacto ambiental.
Objetivos	

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS	
Principio 7 - Cuestión 2: Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales.	
Respuesta	117
Implantación	El departamento de calidad y medio ambiente informa a los empleados mediante publicaciones periódicas (al menos una al año). Se da soporte en materia de medio ambiente a aquellos empleados que lo necesiten para el desempeño de sus tareas.
Objetivos	

Principio 8 Medio ambiente

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

DIAGNÓSTICO	
Principio 8 - Cuestión 1: Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental de teniendo en cuenta el sector de su actividad	
Respuesta	Sí
Implantación	Debido al tipo de producto que se suministra y en las diferentes zonas donde se distribuyen, se debe tener en cuenta el peligro que puede tener para el medio ambiente, los residuos de baterías, restos de materiales eléctricos y electrónicos, restos de embalaje y las emisiones de CO2 de los vehículos de transporte.
Objetivos	

POLÍTICAS	
Principio 8 - Cuestión 2: ¿Dispone la entidad de una política por escrito integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, la consideración de la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales?	
Respuesta	Sí
Implantación	La Dirección tiene definida una política de gestión integrada en la que se compromete a cumplir con los requisitos legales aplicables y otros requisitos, para prevenir la contaminación causada por nuestra actividad así como establecer acciones que minimicen el impacto ambiental.
Objetivos	

ACCIONES	
Principio 8 - Cuestión 3: ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
Respuesta	Sí
Implantación	La empresa ha renovado el certificado en el Sistema de Gestión de Medio Ambiente según la ISO 14001.
Objetivos	

Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:	
¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?:	
Respuesta	Electricidad kWh: 157403 Papel Kg: 500
Implantación	En la evaluación de los aspectos ambientales de procesos solo se tienen en cuenta los consumos de papel y de electricidad ya que son los que más intervienen en nuestra actividad.
Objetivos	Reducir el consumo anual de papel
Principio 8 - Cuestión 5: Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales. (P8C511)	
Respuesta	Sí
Implantación	1. Evaluación de los aspectos ambientales anual asociada a nuestros proyectos y procesos. 2. Identificación y evaluación del cumplimiento de los requisitos legales ambientales aplicables a nuestros proyectos y procesos.
Objetivos	

Principio 9 Medio ambiente

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

ACCIONES

Principio 9 - Cuestión 1: ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.

Respuesta	Sí
Implantación	Se colabora en proyectos con fondos europeos potenciando el desarrollo de tecnologías de generación de energías limpias o el desarrollo de sistemas de transportes eléctricos. Por ejemplo: se colabora en el desarrollo de un sistema de gestión de energía para aplicaciones de sistemas de control distribuido e integración de plantas de ER en red eléctrica.
Objetivos	

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Principio 9 - Cuestión 2: Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Respuesta	10%
Implantación	Proyectos cuyo alcance incluye tecnología respetuosa con el medioambiente: IDI-I09051 IDI CENIT VERDE IDI-I09052 IDI CENIT SINTONIA IDI-I09053 IDI POLLUX IDI-I10050 IDI HVDC AEROCON II. P. Muñiz. SER-I11003 IDI POWER PV175 MS Y DCDC PT25 SER-I11045 IDI TECNOLOGIA SIC EN B2B SER-I11049 IDI IOE-SMART GRID SOBRE INTERNET SER-I11050 IDI POWAIR CONVERTIDOR CHB SER-I11059 IDI MOTOR SMR Y CONTROLADOR SER-I11075 IDI PROSAVE2 SER-I12003 IDI FERROLINERA SER-I12004 IDI PV1000 SER-I12005 IDI PV500 U2 SER-I12054 IDI INTEGRACION PVWD SER-I13001 DIS EMS & P&PBS (CONTROL DISTRIBUIDO) SER-I13002 DES MANTENIMIENTO 2013 SER-I13005 DES SMART-HVDC 2.0 SER-I13007 DES STRATECH SER-I13008 DES SMARTCON SER-I13009 DES SMARTWIND SER-I13010 DES IEI-EDP SER-I13020 DES AGATE SER-P10087 DESARROLLO FUENTE 13 KVDC ACELERADOR_CIAMAT
Objetivos	

Principio 10 Anti-corrupción

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

DIAGNÓSTICO

Principio 10 - Cuestión 1: Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto.

Respuesta	No
Implantación	No consideramos ningún riesgo.
Objetivos	

POLÍTICAS

Principio 10 - Cuestión 2: ¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales? Descríbala.

Respuesta	Sí
Implantación	No procede
Objetivos	

ACCIONES

Principio 10 - Cuestión 3: ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.

Respuesta	Sí
Implantación	1º Ante una posible oferta de un proveedor o de un cliente, que puede malinterpretarse y dar a un equivoco grave, el empleado tiene que dejar clara la posición de la empresa. 2º Los empleados tienen a su disposición, canales de comunicación abiertos con la dirección de la empresa y la posibilidad de abrir informes de no conformidad cuando detectan incidencias de este tipo y que son gestionadas por el departamento de calidad.
Objetivos	

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

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

Respuesta	Clientes:58; Empleados: 80 Proveedores:60
Implantación	El nuevo empleado es informado en su incorporación a través del manual de bienvenida al que se adjunta la política de gestión. Clientes y proveedores con los que colaboramos tienen su propio código ético. Por tanto, se considera que conocen los códigos de conducta y políticas anti corrupción.
Objetivos	

Principio 10 - Cuestión 5: ¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti corrupción?

Respuesta	Sí
Implantación	Los empleados disponen de varios mecanismos para comunicar las incidencias: 1º Apertura de informes de no conformidad que gestiona el departamento de calidad. 2º Buzón de sugerencias para expresar ideas de mejora. 3º Respaldo del comité de trabajadores.
Objetivos	