

# **INFORME DE PROGRESO**

**LIMPIEZAS GERMANIA S.L.**

**AÑO 2015**

# INFORME DE PROGRESO

1 de Enero – 31 de Diciembre 2015



## CONTENIDO:

1. RENOVACIÓN DEL COMPROMISO .....	4
2. INTRODUCCIÓN.....	5
2.1.-DATOS GENERALES DE LA EMPRESA: .....	5
2.2.- PRESENTACIÓN E HISTORIAL DE LA EMPRESA .....	6
2.3.- VALORES CORPORATIVOS .....	6
2.4.- PRINCIPALES DEMANDAS Y PREOCUPACIONES DE LOS GRUPOS DE INTERÉS .....	7
2.5.- APORTACIONES A ACTIVIDADES DE ACCIÓN SOCIAL .....	7
2.6.- MEMORIA RSE .....	7
3. SEGUIMIENTO Y RESULTADOS .....	8
3.1.- PRINCIPIOS DE DERECHOS HUMANOS .....	8
3.2.- PRINCIPIOS DE DERECHOS LABORALES .....	14
3.3.- PRINCIPIOS MEDIOAMBIENTALES .....	20
3.4.- PRINCIPIOS ANTICORRUPCIÓN .....	26

---

## 1. RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

Conscientes de que las organizaciones empresariales deben comprometerse con el desarrollo de una sociedad justa, solidaria, respetuosa con el medio ambiente y con los valores humanos, renovamos nuestro compromiso adquirido con los Diez Principios del Pacto Global, y nos comprometemos a seguir apoyando y difundiéndolos entre nuestros grupos de interés.

En este informe de progreso damos a conocer nuestras actividades en el campo de la RSE en el último año, conscientes de que aún nos queda mucho camino por recorrer para que los Diez Principios se integren de forma efectiva en la gestión interna de nuestra empresa.

A Coruña, 27 de Octubre de 2016



Fdo, Esteban Rey Rodríguez

Gerente



## 2. INTRODUCCIÓN

### 2.1.-DATOS GENERALES DE LA EMPRESA:

<b>RAZON SOCIAL:</b>	LIMPIEZAS GERMANIA S.L.
<b>DIRECCIÓN:</b>	Rúa das Palmeiras - Polígono Industrial Milladoiro - Ames - A Coruña - C.P. 15895
<b>DIRECCIÓN WEB:</b>	<a href="http://www.grupogermania.es/">http://www.grupogermania.es/</a>
<b>TELEFONO DE CONTACTO:</b>	+ 34 981 94 16 59
<b>FAX:</b>	+ 34 981 94 16 62
<b>CORREO ELECTRÓNICO:</b>	ventas@grupogermania.es
<b>GERENTE:</b>	D. Esteban Rey Rodríguez
<b>ACTIVIDAD:</b>	Limpieza integral y mantenimiento en instalaciones públicas y privadas
<b>Nº EMPLEADOS/AS:</b>	144
<b>PRINCIPALES GRUPOS DE INTERÉS:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Clientes/Usuarios</li> <li>- Proveedores</li> <li>- Personal</li> <li>- Comunidad local</li> <li>- Administración pública</li> </ul>
<b>PAISES PRINCIPALES EN LOS QUE DESARROLLA ACTIVIDAD:</b>	España
<b>FECHA DE ADHESIÓN:</b>	Julio 2014



## 2.2.- PRESENTACIÓN E HISTORIAL DE LA EMPRESA

**LIMPIEZAS GERMANIA, S. L.** se crea en el año 1998 con el fin de prestar un servicio diferenciado y pionero tanto a pequeñas como a grandes empresas.

Nuestra estrategia empresarial se basa en la prestación de un servicio de elevada calidad, profesionalidad y con un trato personal y próximo al cliente, principio básico por el que se rige nuestra empresa, ofreciendo soluciones técnicas avanzadas y especializadas a cualquiera de las necesidades de nuestros clientes.

En **LIMPIEZAS GERMANIA, S. L.** hemos conseguido combinar técnicas de limpieza tradicionales más eficaces con las más modernas, para lograr un equilibrio adecuado, que permite un acabado perfecto y la satisfacción que nuestros clientes se merecen. Contamos para ello con completos e innovadores recursos para garantizar la máxima atención, rapidez y claridad en nuestros procedimientos de limpieza.

## 2.3.- VALORES CORPORATIVOS

**MISIÓN:** Prestación de un servicio de elevada calidad, profesionalidad y con un trato personal y próximo al cliente, principio básico por el que se rige nuestra empresa, ofreciendo soluciones técnicas avanzadas y especializadas a cualquiera de las necesidades de nuestros clientes.

**VISIÓN:** Ser una referencia de calidad y profesionalidad en el mercado global de las empresas de Limpieza.

La Responsabilidad Corporativa en **LIMPIEZAS GERMANIA, S. L.** se encuentra presente en todo lo que hacemos y en nuestro día a día, siendo una parte esencial de la estrategia de compañía. Cumplimos la legislación vigente tanto de España, como de aquellos países a los que acudimos a la realización de trabajos de Consultoría, así como las normas internacionales, como la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los Derechos Laborales establecidos por la OIT (Organización Internacional del Trabajo).

Además, analizamos y llevamos a cabo acciones que nos permiten mejorar la seguridad y la calidad de vida dentro de la empresa, y cumplimos con nuestro compromiso con las comunidades en las que estamos presentes y con la sociedad en su conjunto.



## **2.4.- PRINCIPALES DEMANDAS Y PREOCUPACIONES DE LOS GRUPOS DE INTERÉS**

**LIMPIEZAS GERMANIA, S. L.**, mantiene un diálogo constante, estrecho y fluido con sus grupos de interés a través de los canales de comunicación establecidos (reuniones periódicas, teléfono, fax, correo electrónico, encuestas de satisfacción).

Las principales demandas recogidas se resumen en:

Personal: flexibilidad horaria, medidas de conciliación

Proveedores: relaciones duraderas, plazos cortos de facturación

Clientes: calidad y seguridad de los productos comercializados y respeto por el medio ambiente.

Comunidad local: respeto por el medio ambiente, colaboración en el desarrollo local

Administración: servicios de calidad, transparencia y cumplimiento de legislación

## **2.5.- APORTACIONES A ACTIVIDADES DE ACCIÓN SOCIAL**

Uno de los valores sobre los que se asienta la política empresarial de **LIMPIEZAS GERMANIA, S. L.**, es el respeto con el entorno con el que interactúa. Por eso, cuenta con un sistema de Gestión ambiental certificado bajo la norma ISO 14001:2004 y crea conciencia de respeto hacia el medio ambiente en las empresas para las que presta servicio.

**LIMPIEZAS GERMANIA, S. L.**, colabora en los patrocinios de actividades deportivas, mediante el patrocinio al Compostela Club de Fútbol.

## **2.6.- MEMORIA RSE**

Esta memoria ha sido elaborada a partir de los datos proporcionados por los registros internos de la empresa y abarca el período comprendido entre Enero y Diciembre del año 2015. Incluye todas las actividades, todos los departamentos y todas las instalaciones de la empresa.

La memoria se presenta con una periodicidad anual. Para la elaboración de esta memoria se ha utilizado como documento de referencia la guía GRI (versión G4) para la elaboración de memorias de sostenibilidad.

Toda la información aquí reflejada procede de datos y mediciones internas realizadas por la empresa

Esta memoria está a disposición de todos los interesados en la página web del Global compact y será facilitada directamente a todo aquel que la solicite directamente en nuestras oficinas.

## DATOS DE CONTACTO DE LA PERSONA RESPONSABLE DE LA MEMORIA DE RSE:

D. Esteban Rey Rodríguez

Rúa das Palmeiras - Poligono Industrial

Milladoiro - Ames - A Coruña - C.P. 15895

Teléfono: + 34 981 94 16 59

Fax: + 34 981 94 16 62

Correo electrónico: [ventas@grupogermania.es](mailto:ventas@grupogermania.es)

### 3. SEGUIMIENTO Y RESULTADOS

A continuación, se analizan cada uno de los 10 principios del Pacto Global y cómo se desarrolla dentro de **LIMPIEZAS GERMANIA, S. L.** Para cada uno de ellos se han establecido indicadores de seguimiento basados en los Indicadores GRI.

#### 3.1.- PRINCIPIOS DE DERECHOS HUMANOS

PRINCIPIO 1 las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.
--

PRINCIPIO 2 Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.
---

La empresa apoya y respeta los Derechos Humanos tanto los recogidos en la Declaración de Derechos Humanos como los desarrollados en la normativa y legislación que le es aplicable (ley de Igualdad, Ley de Prevención de Riesgos Laborales, legislación laboral, estatuto de los trabajadores, convenio colectivo, etc.).

**LIMPIEZAS GERMANIA, S. L.** apoya sus valores sobre una Política de Calidad, Igualdad y RSE en la que el respeto a la igualdad y a la diversidad adquiere un papel imprescindible. El respeto a la igualdad y a la diversidad es básico para tratarnos mutuamente con la fraternidad debida como seres humanos pero también lo es para competir en un mercado globalizado.

En **LIMPIEZAS GERMANIA, S. L.** consideramos que un trabajo satisfactorio tiene que ser en primer lugar un trabajo seguro. El trabajador designado para las labores de Prevención y la dirección de la





Empresa, mantienen sus reuniones periódicas para realizar el seguimiento a nuestro sistema preventivo y proponer acciones correctoras y de mejora, con la intención de lograr que nuestros puestos de trabajo sean seguros.

El Personal de Compras de **LIMPIEZAS GERMANIA, S. L.**, mantiene el compromiso de vigilar que sus proveedores respeten los derechos humanos. Está en el criterio de los responsables de contratar el suministro de materiales que un proveedor que no respete los derechos humanos no puede ser un interlocutor válido ni podrá asegurar la capacidad de suministro a medio o a largo plazo.

La empresa, a través de su evaluación anual de proveedores lleva un control sobre los mismos y sobre la información transferida, entre los que se encuentran el compromiso de cumplimiento del código ético para los proveedores.

#### Acciones desarrolladas:

- Aprobación por parte de la Dirección y difusión de la Política de RSE, en la que se recogen los compromisos de la empresa en materia de RSE
- Implantación y seguimiento del plan de Plan de Seguridad y Salud laboral, según la legislación vigente
- Formación en materia de responsabilidad Social y de seguridad y salud laboral.
- Entrega de equipos de protección individual, así como prendas de trabajo a todo el personal que pudiera requerirlo
- La empresa cuenta con un procedimiento interno documentado y aprobado por la Dirección en el que se establecen los requisitos de selección y evaluación de los proveedores. Así mismo, en todo caso la empresa exige a sus proveedores y subcontratas el cumplimiento de la legislación en vigor.
- Mantenimiento del Sistema de Gestión de calidad, gestión ambiental y Seguridad y Salud en el Trabajo, que regula, entre otros requisitos la formación y contratación del personal.
- Aprobación y difusión de una Política de RSE en el que se pone de manifiesto la política de la empresa en relación con los principios del Pacto Global y que todos los empleados tienen que cumplir.

#### Objetivos:

- Crear una sección de Responsabilidad Social en la web de la empresa donde se recoja el informe de progreso y las acciones en materia de responsabilidad social desarrolladas en la empresa.
- Mejorar la comunicación interna.
- Mantener las políticas actuales en cuanto a selección y evaluación de proveedores.
- Mantener los procesos y adaptarse a los cambios normativos que pudieran producirse

- Evaluación de los proveedores y aprobación del código de conducta para los proveedores en el que se vincula el cumplimiento de la legislación en vigor y el respeto por los Derechos Humanos.

Indicadores GRI:

G4-HR1	<i>Número y porcentaje de contratos y acuerdos de inversión significativos que incluyen cláusulas de derechos humanos o que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos</i>	<p><b>0% contratos</b></p> <p>Al tratarse de proveedores nacionales con los que trabajamos, ya están sometidos a la legislación en vigor en temas laborales y de derechos humanos.</p>
G4-HR2	<i>Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluyendo el porcentaje de empleados formados.</i>	<p><b>60 horas/Trabajador</b></p> <p>En el año 2013 se realizó formación específica en RSE. Durante el año 2014 se han realizado acciones formativas específicas en Igualdad, ambas formaciones RSE e Igualdad se impartieron al Gerente y Responsables de Administración.</p> <p>Durante el año 2015 se siguen realizando las acciones formativas específicas en RSE e Igualdad a todo el personal que se incorporado a la empresa, en total 33 personas y con una duración de una hora.</p> <p>Se ha integrado en el Plan de Formación de la empresa la formación tanto en RSE como en Igualdad</p>
G4-HR3	<i>Número total de incidentes de discriminación y medidas correctivas adoptadas</i>	<p><b>0 incidentes</b></p> <p>No se han producido incidentes de discriminación</p>

G4-HR4	<i>Identificación de centros y proveedores significativos identificados en los que el derecho a libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos pueda ser violado o pueda estar amenazado, y medidas adoptadas para defender estos derechos.</i>	<b>0 proveedores</b> No se han identificados riesgos. Todos los proveedores con los que trabajamos son proveedores nacionales, sometidos a la legislación vigente en materia laboral y de derechos humanos.
G4-HR5	<i>Identificación de centros y proveedores con riesgo significativo de casos de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición efectiva de la explotación infantil.</i>	<b>0 proveedores</b> No se han identificados riesgos. Todos los proveedores con los que trabajamos son proveedores nacionales, sometidos a la legislación vigente en materia laboral y de derechos humanos.
G4-HR6	<i>Centros y proveedores con riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzado, y las medidas adoptadas para contribuir a la eliminación de todas las formas de trabajo forzado.</i>	<b>0 proveedores</b> No se han identificados riesgos. Todos los proveedores con los que trabajamos son proveedores nacionales, sometidos a la legislación vigente en materia laboral y de derechos humanos.
G4-HR7	<i>Porcentaje del personal de seguridad que ha sido formado en las políticas o procedimientos de la organización en materia de derechos humanos relevantes para las actividades.</i>	<b>0 personal</b> No se han identificados riesgos La empresa no cuenta con personal de seguridad
G4-HR8	<i>Número de casos de violación de los derechos de los pueblos indígenas y medidas adoptadas</i>	<b>0 casos</b> No se han identificados riesgos La empresa tiene ámbito nacional al igual que sus proveedores.

G4-HR9	<i>Número y porcentaje de centros que han sido objeto de exámenes o evaluaciones de impactos en materia de derechos humanos</i>	<p><b>100%</b></p> <p>La empresa cuenta con un único centro de trabajo y todos los proveedores son nacionales, todos han sido evaluados y no se han detectado riesgos en cuanto a la posible vulneración de los derechos humanos.</p>
G4-HR10	<i>Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a derechos humanos</i>	<p><b>100% nuevos proveedores</b></p> <p>No hay unos criterios específicos para la evaluación de nuevos proveedores en relación a los derechos humanos. Todos los proveedores con los que trabajamos son proveedores nacionales, sometidos a la legislación en vigor en temas laborales y de derechos humanos.</p>
G4-HR11	<i>Impactos negativos significativos en materia de derechos humanos, reales y potenciales, en la cadena de suministro, y medidas adoptadas.</i>	<p><b>0 impactos</b></p> <p>Se ha analizado la totalidad de los proveedores con los que trabajamos y no se han identificado riesgos.</p>
G4-HR12	<i>Número de reclamaciones relacionadas con los derechos humanos que han sido presentadas, tratadas y resueltas mediante mecanismos formales de reclamación</i>	<p><b>0 reclamaciones</b></p> <p>No se ha presentado ni recibido ningún tipo de reclamación relacionada con derechos humanos en el período analizado en esta memoria.</p>
G4-SO1	<i>Porcentaje de centros dónde se han implantado programas de desarrollo, evaluaciones de impactos y participación en la comunidad local</i>	<p><b>100% centros</b></p> <p>La empresa cuenta con un único centro de trabajo, donde se aplican sus políticas en materia de RSE</p>

G4-SO2	<i>Centros de operaciones con efectos negativos significativos, posibles o reales, sobre las comunidades locales</i>	<p><b>0 centros</b></p> <p>Debido a la actividad de la empresa, no se han identificado efectos negativos significativos sobre las comunidades locales</p>
--------	--	---

### 3.2.- PRINCIPIOS DE DERECHOS LABORALES

PRINCIPIO 3 Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva

PRINCIPIO 4 Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción

PRINCIPIO 5 Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil

PRINCIPIO 6 Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación

La empresa en todo caso aplica la normativa y legislación en vigor en temas laborales relacionados con la contratación, formación y promoción del personal. Internamente, en cumplimiento de la legislación en vigor, la empresa mantiene un diálogo con los órganos de representación de los trabajadores en aquellos casos en que proceda esta consulta.

Durante el período de análisis la empresa ha continuado con la aplicación de las políticas de contrataciones y política de conciliación en virtud de la legislación vigente.

La empresa no ha identificado en su actividad directa ninguna posibilidad que pueda poner en peligro el derecho a la libertad de asociación de su personal, ya que en todo momento se respeta la legislación en vigor en esta materia.

La interpretación del principio cuarto, sobre trabajo forzoso o bajo coacción, en el caso de **LIMPIEZAS GERMANIA, S. L.**, debe trasladarse a nuestro desempeño en la labor de reducción del riesgo en materia de seguridad y riesgos psicosociales y en cuanto a la erradicación del trabajo infantil, en todo momento se tiene en cuenta la normativa en vigor.

En relación al riesgo de pérdida de oportunidades por prácticas discriminatorias, en **LIMPIEZAS GERMANIA, S. L.** evaluamos los objetivos individuales en relación a parámetros medibles, en los que no cabe ninguna diferenciación, ni práctica de discriminación por razón alguna.

Por otra parte, en **LIMPIEZAS GERMANIA, S. L.** aplicamos la ley de la igualdad con criterios totalmente abiertos a priorizar la conciliación laboral, en temas de horarios adaptados o reducciones de jornada para facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, sin que su práctica evite promociones internas y el desarrollo profesional. La empresa dispone de un Plan de Igualdad vigente a fecha de la presente memoria y en proceso de acreditación ante la Xunta de Galicia.



En cumplimiento de la legislación en vigor, la plantilla de la empresa percibe su remuneración en función de lo establecido en el convenio colectivo en vigor.

La empresa garantiza el cumplimiento de este principio a través de:

- Consulta a representantes de los trabajadores
- Aplicación de normativa y legislación laboral en materia de información, consulta y negociación con los representantes de los trabajadores

La empresa no sólo aplica directamente estas políticas, sino que a través de su evaluación anual de proveedores lleva un control sobre los mismos y sobre la información transferida, ente los que se encuentran el compromiso de cumplimiento del código ético para los proveedores.

#### Acciones desarrolladas:

- Procedimiento de comunicaciones internas
- Implantación de medidas de flexibilidad horaria para facilitar la conciliación

#### Objetivos:

- Continuidad en la aplicación de la normativa y legislación en vigor

#### Indicadores GRI:

G4-LA1	<b>Número y tasa de contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por grupo etario, sexo y región</b>	<p>Durante el año 2015 se han realizado 202 nuevas contrataciones entre altas y variaciones.</p> <p>Cabe mencionar que un elevado porcentaje de contrataciones de producen sobre la misma persona, ya que en el mismo año puede tener varias altas y bajas.</p>
--------	---	---

G4-LA2	Prestaciones sociales para los empleados a jornada completa que no se ofrecen a los empleados temporales o a media jornada, desglosados por ubicaciones significativas de actividad	<p>No se ofrecen prestaciones sociales a los empleados, más allá de los que marca la legislación en vigor: baja por maternidad/paternidad, cobertura por incapacidad o invalidez, etc. Estas prestaciones se aplican a todos los empleados por igual, independientemente del tipo de contrato.</p> <p>El 100% de las nuevas contrataciones se realizó en la categoría de limpiadores/as</p>
G4-LA3	Índices de reincorporación al trabajo y de retención tras la baja por maternidad o paternidad, desglosados por sexo.	<p><b>0% bajas maternidad/paternidad</b></p> <p>Durante el año 2015 ningún empleado se acogió a la baja por maternidad/paternidad.</p>
G4-LA4	Plazos mínimos de preaviso de cambios operativos y posible inclusión de éstos en los convenios colectivos.	<p><b>15 días</b></p> <p>En estos momentos el convenio colectivo provincial aplicable al sector no hace mención a este tema.</p>
G4-LA5	Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de salud y seguridad conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de salud y seguridad laboral.	<p><b>100% trabajadores</b></p> <p>En cumplimiento de la legislación en vigor.</p>
G4-LA6	Tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y sexo.	<p><b>3.2 % incidentes/accidentes relacionados con la seguridad y salud laboral.</b></p> <p>Durante el año 2015 se han producido 4 accidentes catalogados como leves. Uno de ellos con baja y tres de ellos sin baja.</p> <p>No se ha producido enfermedades profesionales ni víctimas mortales</p>



G4-LA7	Trabajadores cuya profesión tiene una incidencia o un riesgo elevados de enfermedad	<p><b>0 trabajadores</b></p> <p>El personal no desarrolla ninguna actividad profesional con incidencia o riesgo elevado de desarrollar algún tipo de enfermedad profesional</p>
G4-LA8	Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos	<p>La empresa está sometida al <b>cumplimiento de la legislación en vigor</b> en materia de Seguridad y Salud laboral. Como tal requisito también viene recogido en el convenio colectivo provincial del sector.</p>
G4-LA9	Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral	<p>Durante el año 2015 se impartieron un total de <b>7 horas de formación/empleado</b> de nueva incorporación principalmente en materia de calidad, Igualdad y prevención de riesgos laborales.</p> <p>La formación ha sido la misma para hombres y mujeres, no hay diferencia por sexo, solo en el caso del Rep. De Administración (hombre) se ha realizado un curso específico del puesto de trabajo.</p>
G4-LA10	Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomentan la empleabilidad de los trabajadores y les ayudan a gestionar el final de sus carreras profesionales	<p>No hay definida una acción concreta en cuanto a la gestión del final de la carrera profesional del personal (por jubilación o finalización del contrato de trabajo), pero sí se establecen programas de formación para mejorar las capacidades del personal.</p> <p>Durante el año 2015 se impartieron una media total de 7 horas de formación /empleado.</p>

G4-LA11	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional, desglosado por sexo y por categoría profesional	<b>100% hombres</b> <b>100% mujeres</b> Al tratarse de una empresa pequeña, el trato y la relación entre la dirección y el personal es estrecha y directa
G4-LA12	Composición de los órganos de gobierno y desglose de la plantilla por categoría profesional y sexo, edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad	Durante el año 2015 la empresa se forma de nuevo personal: Limpiadoras/es: 33 (4 hombres + 29 mujeres)
G4-LA13	Relación entre el salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosada por categoría profesional y por ubicaciones significativas de actividad	No hay diferencias entre hombres y mujeres dentro de la misma categoría profesional
G4-LA14	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a las prácticas laborales	<b>100% nuevos proveedores</b> Durante el año 2015 no se aplicaron criterios específicos relativos a prácticas laborales para la evaluación de los nuevos proveedores. Todos los proveedores son nacionales, sometidos a la legislación vigente en materia laboral.
G4-LA15	Impactos negativos significativos, reales y potenciales, en las prácticas laborales en la cadena de suministro, y medidas al respecto	<b>0 impactos negativos</b> No se han detectado impactos negativos significativos tanto reales como potenciales, en las prácticas laborales en la cadena de suministro.
G4-LA16	Número de reclamaciones sobre prácticas laborales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación	<b>0 reclamaciones</b> Durante el período analizado por esta memoria, no se han presentado ni tratado ningún tipo de reclamaciones sobre prácticas laborales

G4-HR3	<i>Número total de incidentes de discriminación y medidas correctivas adoptadas</i>	<b>0 incidentes</b> No se han producido incidentes de discriminación
G4-HR4	<i>Identificación de centros y proveedores significativos identificados en los que el derecho a libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos pueda ser violado o pueda estar amenazado, y medidas adoptadas para defender estos derechos.</i>	<b>0 proveedores</b> No se han identificados riesgos. Todos los proveedores con los que trabajamos son proveedores nacionales, sometidos a la legislación vigente en materia laboral y de derechos humanos.
G4-HR5	<i>Identificación de centros y proveedores con riesgo significativo de casos de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición efectiva de la explotación infantil.</i>	<b>0 proveedores</b> No se han identificados riesgos. Todos los proveedores con los que trabajamos son proveedores nacionales, sometidos a la legislación vigente en materia laboral y de derechos humanos.
G4-HR6	<i>Centros y proveedores con riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzado, y las medidas adoptadas para contribuir a la eliminación de todas las formas de trabajo forzado.</i>	<b>0 proveedores</b> No se han identificados riesgos. Todos los proveedores con los que trabajamos son proveedores nacionales, sometidos a la legislación vigente en materia laboral y de derechos humanos.



### 3.3.- PRINCIPIOS MEDIOAMBIENTALES

PRINCIPIO 7 Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente

PRINCIPIO 8 Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

PRINCIPIO 9 Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente

En línea con su compromiso con el medio ambiente, **LIMPIEZAS GERMANIA, S. L.**, está en búsqueda constante de recursos y alternativas para hacer de su actividad más respetuosa con el medio ambiente.

La empresa se encuentra comprometida con el medio ambiente y el desarrollo sostenible. Cuenta con una política ambiental establecida y aprobada por la dirección y un sistema de gestión de calidad y gestión ambiental según las normas ISO 9001:2008 e ISO 14001:2004 certificado por APPLUS desde el año 2009.

En **LIMPIEZAS GERMANIA, S. L.** al tratarse de una pyme del sector servicios, no se han identificado impactos significativos sobre el medio ambiente pero aun así se realiza un seguimiento periódico de los aspectos ambientales así como se establecen objetivos y metas ambientales para lograr su reducción.

Se ha establecido indicadores ambientales para el control de los consumos de recursos y la generación de los residuos y se establecen objetivos anuales para la mejora del desempeño ambiental de la empresa.

#### Acciones desarrolladas:

- Formación en el sistema de gestión ambiental para todo el personal de nueva incorporación
- Promoción de la gestión ambiental y formación ambiental a empresas clientes.
- Se ha planteado objetivos de reducción de envases contaminados.

#### Objetivos:

- Seguir con la política de minimización del impacto ambiental de sus actividades
- Se plantean objetivos específicos para reducción del consumo de gasóleo utilizado en los vehículos para el desplazamiento del personal.
- Concienciación ambiental para personal de la empresa

## Indicadores GRI:

G4-EN1	<i>Materiales utilizados, por peso o volumen.</i>	Para el año 2015 los resultados de consumos principales son: <b>Consumo de luz: 7795 kw/h</b> <b>Consumo de agua: 53m<sup>3</sup></b> <b>Consumo de gasóleo: 7.662,31 L</b>
G4-EN2	<i>Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales reciclados</i>	100% del papel utilizado una vez desechado es entregado a gestor para su reciclaje (Ayuntamiento) <b>Papel destinado a reciclaje: 100%</b>
G4-EN3	<i>Consumo de energía interno</i>	<b>Consumo de energía eléctrica. Total año 2015: 7795kw/h</b>
G4-EN4	<i>Consumo de energía externo</i>	<b>No hubo</b> consumo de energía externo
G4-EN5	<i>Intensidad energética</i>	<b>No se cuenta con datos del año 2015</b>
G4-EN6	<i>Reducción del consumo energético</i>	El consumo energético del año 2015 has sido un <b>10 % menor</b> con respecto al año 2014 <b>Consumo 2013:9489 kw/hora</b> <b>Consumo 2014: 8694 kw/hora</b> <b>Consumo 2015: 7795 kw/hora</b>
G4-EN7	<i>Reducción de los requisitos energéticos de los productos y servicios</i>	<b>No se lleva el control de este indicador.</b>
G4-EN8	<i>Captación total de agua según la fuente</i>	El agua consumida en las instalaciones procede de la red municipal de suministro de aguas. <b>Consumo de agua año 2015: 53m<sup>3</sup></b>
G4-EN9	<i>Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de aguas</i>	<b>No hay constancia de fuentes de agua afectadas.</b> El agua consumida procede de la red de distribución municipal.
G4-EN10	<i>Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada</i>	<b>No se utiliza agua reciclada o reutilizada.</b>

G4-EN11	<i>Instalaciones operativas propias, arrendadas, gestionadas que sean adyacentes, contengan o estén ubicadas en áreas protegidas y áreas no protegidas de gran valor para la biodiversidad</i>	Las oficinas de la empresa se encuentran en un edificio en un polígono próximo al centro de la Ciudad, por tanto <b>no hay afección directa sobre la biodiversidad.</b>
G4-EN12	<i>Descripción de los impactos más significativos en la biodiversidad de áreas protegidas o áreas de alta biodiversidad no protegidas, derivados de las actividades, los productos o los servicios.</i>	<b>No se han identificado.</b> Por el tipo de actividad y por la situación de las instalaciones no se han descrito impactos significativos sobre la biodiversidad.
G4-EN13	<i>Hábitats protegidos y restaurados</i>	<b>No se han llevado a cabo ninguna acción de restauración de áreas protegidas.</b>
G4-EN14	<i>Número de especies incluidas en la lista roja de la UICN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones, según el nivel de peligro de extinción de la especie</i>	<b>No se han descrito ninguna especie en peligro de extinción afectada por las actividades de la empresa</b>
G4-EN15	<i>Emisiones directas de gases de efecto invernadero</i>	Las emisiones de gases con efecto invernadero son derivadas de los desplazamientos de los vehículos de transporte implicados en la logística. La empresa no lleva un control cuantitativo de dichas emisiones, pero sí control que se produzcan dentro de los límites que establece la legislación en vigor a través del control de las emisiones de los vehículos realizadas en las inspecciones técnicas obligatorias de los vehículos
G4-EN16	<i>Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero al generar energía</i>	<b>No contabilizadas</b>
G4-EN17	<i>Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero</i>	<b>No contabilizadas</b>

G4-EN18	<i>Intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero</i>	<b>No contabilizadas</b>
G4-EN19	<i>Reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero</i>	<b>No contabilizadas</b>
G4-EN20	<i>Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono</i>	<b>No se generan emisiones</b> de sustancias que agotan la capa de ozono como consecuencia de las actividades de la empresa.
G4-EN21	<i>NO<sub>x</sub>, SO<sub>x</sub> y otras emisiones atmosféricas significativas</i>	<b>No hay medición de otros tipos de emisiones</b>
G4-EN22	<i>Vertido total de aguas, según su calidad y destino.</i>	<b>Las aguas residuales generadas no proceden de ningún proceso industrial</b> , únicamente de los aseos y de la limpieza de las instalaciones. Estos vertidos se están realizando al colector municipal. No se está llevando un control cuantitativo del agua vertida.
G4-EN23	<i>Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento.</i>	Los residuos generados se basan principalmente en papel y cartón procedentes de la actividad de la oficina y cartuchos de tinta/tóner procedentes de fotocopiadora e impresoras.  <b>Las cantidades gestionadas durante el año 2015</b> ha sido: 2 m <sup>3</sup> de papel 3 uds de tonner Además se ha entregado 1 m <sup>3</sup> de envases plásticos contaminados con código LER 150110 a través de gestor SERTEGO.
G4-EN24	<i>Número y volumen total de los derrames accidentales más significativos.</i>	<b>NO se han registrado</b> durante el año 2015 derrames ni accidentes ambientales

G4-EN25	<i>Peso de los residuos transportados, importados, exportados o tratados que se consideran peligrosos en virtud de los anexos I, II, III y VIII del Convenio de Basilea y porcentaje de residuos transportados internacionalmente.</i>	Los residuos peligrosos que se han gestionado como consecuencia de la actividad de la empresa que 1 m <sup>3</sup> de envases plásticos contaminados con código LER 150110.
G4-EN26	<i>Identificación, tamaño, estado de protección y valor de biodiversidad de las masas de agua y los hábitats relacionados afectados significativamente por vertidos y escorrentía procedentes de la organización</i>	<b>No procede</b> , puesto que la empresa no realiza ningún tipo de vertido de aguas de proceso que puedan afectar a la biodiversidad. El agua vertida procede de los aseos del personal y de la limpieza de las instalaciones y se realiza al colector de la red municipal.
G4-EN27	<i>Grado de mitigación del impacto ambiental de los productos y servicios</i>	Dentro del marco del <b>sistema de gestión medioambiental certificado</b> , se ha realizado una evaluación de aspectos ambientales de sus actividades. Además se han establecido indicadores de reducción de consumos y generación de residuos y se han establecido objetivos
G4-EN28	<i>Porcentaje de productos vendidos, y sus materiales de embalaje, que son recuperados al final de su vida útil, por categorías de productos.</i>	Al tratarse de una empresa de servicios, <b>no se ponen en el mercado materiales de embalaje</b> para sus actividades que deban ser recuperados
G4-EN29	<i>Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y de la normativa ambiental.</i>	<b>No se han recibido</b> ningún tipo de multas o sanciones por incumplimiento de la normativa ambiental



G4-EN30	<i>Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como del transporte de personal.</i>	<p>Se ha realizado una evaluación de aspectos ambientales como consecuencia de los requisitos del sistema de gestión ambiental ISO 14001.</p> <p><b>Los impactos ambientales más significativos</b> se centran en el consumo de recursos (electricidad, gasóleo y productos químicos no ecológicos)</p>
G4-EN31	<i>Desglose de los gastos y las inversiones ambientales</i>	<b>No hay datos de 2015</b>
G4-EN32	<i>Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios ambientales</i>	<b>100% de proveedores</b> son evaluados en función de su comportamiento ambiental
G4-EN33	<i>Impactos ambientales negativos significativos, reales y potenciales, en la cadena de suministro y medidas al respecto</i>	<p><b>0 impactos</b></p> <p>Se ha evaluado a todos los proveedores en función de su comportamiento ambiental. No se han identificado proveedores con impactos ambientales significativos.</p>
G4-EN34	<i>Número de reclamaciones ambientales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación</i>	<p><b>0 reclamaciones.</b></p> <p>Durante el período de análisis de esta memoria no se han presentado o resuelto ninguna reclamación ambiental</p>



### 3.4.- PRINCIPIOS ANTICORRUPCIÓN

PRINCIPIO 10 Las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

La empresa cuenta con una política de RSE aprobada por Dirección, en la que se hace mención de rechazo a toda forma de corrupción, extorsión y blanqueo de capitales.

El riesgo en cuanto a corrupción es muy bajo, aún así se ha decidido la elaboración de un código de conducta tanto para personal de la empresa como proveedores.

#### Acciones desarrolladas:

- Se ha impartido formación en RSE al personal

#### Objetivos:

- Elaboración de un código de conducta interno y el código de conducta para los proveedores.

#### Indicadores:

G4-SO3	<i>Porcentaje y número total de centros en los que se ha evaluado los riesgos relacionados con la corrupción y riesgos significativos detectados</i>	<b>No se han identificado</b> en la empresa riesgos relacionados con la corrupción.
G4-SO4	<i>Políticas y procedimientos de comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción.</i>	Todo el personal ha sido formado e informado de las políticas de la empresa respecto de la RSE y la <b>lucha contra la corrupción</b> , así como el código ético en vigor.
G4-SO5	<i>Casos confirmados de corrupción y medidas adoptadas</i>	<b>No ha habido incidentes</b> de corrupción
G4-SO6	<i>Valor de las contribuciones políticas, por país y destinatario</i>	La empresa <b>no realiza aportaciones financieras ni de ningún tipo</b> a partidos políticos ni a otro tipo de instituciones relacionadas.

**LIMPIEZAS GERMANIA S.L.**

Rúa das Palmeiras - Poligono Industrial

Milladoiro - Ames - A Coruña - C.P. 15895

Teléfono + 34 981 94 16 59

<http://www.grupogermania.es/>

D. Esteban Rey Rodríguez