



Pacto Mundial de las Naciones Unidas

Informe de Progreso 2016

Enero 2017

INDICE

- Declaración
- El Grupo Applus
- LGAI Technological Center S. A.
- LGAI Technological Center y el Pacto Mundial
- Análisis del Entorno
- Derechos Humanos
- Entorno Laboral
- Medio Ambiente
- Anticorrupción

Datos básicos

Nombre de la compañía	LGA Technological Center S.A.
Dirección web	www.appluslaboratories.com
Número de empleados	464 empleados
Ingresos	41.7 mill. € (Ejercicio 2015)
Países donde opera	España, Francia, China,
Sector / Actividad	Ensayos e ingeniería de desarrollo de productos. Laboratorios multidisciplinares. Ensayos de conformidad y certificación de producto. Certificación de sistemas
Máximo Nivel Ejecutivo	Jordi Brufau Redondo
Puesto del máximo nivel ejecutivo	Executive Vice President

Informe

Fecha de inscripción en Pacto Mundial	31-01-2014
Fecha de envío informe	31-01-2017
Periodo cubierto por el informe	2016
Alcance del informe	España
Contacto	María Teresa Sanfeliu Ribot
Puesto del contacto	Vice President, Internal Quality, H&S and Innovation

Declaración de apoyo

Tras tres años de nuestra adhesión al Pacto Mundial en enero de 2014, me complace presentarles nuestro Informe de Progreso correspondiente a 2016

Desde nuestra compañía, seguimos comprometidos firmemente con el cumplimiento de los Principios del Pacto Mundial bajo el convencimiento de que sólo actuando con integridad y responsabilidad conseguiremos la sostenibilidad en nuestras actividades.

Tras el primer año reportando como organización socialmente responsable, nuestro despliegue de la Política Global de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) ha ayudado a reforzar notablemente el compromiso que nuestra empresa adquirió como firmante del Pacto Mundial y sus Principios.

Hemos mantenido y afianzado nuestras acciones en aras de alinearnos con los Principios.

Así, a modo de ejemplo, hemos vuelto a lanzar por tercer año consecutivo el "Safety Day", que en 2016 tiene por objetivo promover la prevención y proactividad en temas de seguridad, un elemento fundamental de nuestra compañía, y en consonancia con los Principios 1 y 2.

Asimismo, el plan Plan de Igualdad desarrollado en 2014 tiene como objetivo su completo despliegue en el periodo de 2015 a 2017. Este año que empieza es clave para la consecución de esta meta y la valoración de los resultados de 2016 se comenta ampliamente en el capítulo relativo a los Principios de entorno laboral.

Aunque el impacto medioambiental de nuestra organización es de por sí muy bajo, hemos continuado trabajando en la ejecución de programas para reducirlo, y prueba de ello son los resultados que se presentan en el capítulo de indicadores para los Principios 7, 8 y 9.

Continuando con nuestra política de tolerancia cero en temas de Anticorrupción y en consonancia con el último Principio, en 2016 hemos realizado y afianzado el despliegue del Compliance Management System, alineado con los requisitos de FCPA (Foreign Corruption Practise Act de Estados Unidos), de UK Antibribery Act (Reino Unido), y del Código Penal Español.

En LGAI continuamos pensando que la formación, concienciación y sensibilización de todo nuestro personal y colaboradores son claves en el desarrollo de nuestras actividades en consonancia con los Principios del Pacto Mundial. Por este motivo, es primordial incrementar el nivel de difusión de nuestras políticas y sistemas derivados de ellas para aumentar el alineamiento con los 10 Principios.

Valgan estas palabras como demostración de nuestro total apoyo en la aplicación de los Principios del Pacto Mundial, compromiso que desde LGAI renovamos públicamente un año más.



Jordi Brufau Redondo
Executive Vice President,
LGA Technological Center
S.A.

Applus+ es una de las empresas líderes mundiales en ensayos, inspección y certificación, cuyo reconocimiento a nivel global es un referente en calidad.

El grupo de empresas Applus+ ofrece soluciones para clientes de todo tipo de sectores, desarrollando actividades donde se deba garantizar que activos y productos cumplan las normativas tanto medioambientales, de calidad, y de salud y seguridad.

En este sentido, y como empresa acreditada por las principales organizaciones internacionales, los servicios de Applus+ se pueden diferenciar en cuatro grandes grupos:

- Ensayos: realizados en nuestra una gran variedad de reconocidos y modernos laboratorios, donde se

- Inspecciones: verificando que los procesos y servicios de nuestros clientes cumplen los requisitos estándares regulados o voluntarios.
- Certificación: garantizando que los productos de nuestros clientes, su personal o sus sistemas de gestión cumplan con las especificaciones dadas.
- Ingeniería y consultoría: diseñando y desarrollando las mejores soluciones técnicas para nuestros clientes.

Applus+ está estructurada desde 2016 en cuatro grandes divisiones, que son las que se muestran en la figura al pie de página, siendo LGAI una de las compañías pertenecientes a la División Laboratories.

En la siguiente imagen se aporta información sobre el alcance de negocios de cada división y sus cifras de facturación y número de empleados.

DIVISIÓN ENERGY & INDUSTRY		DIVISIÓN LABORATORIES		DIVISIÓN AUTOMOTIVE		DIVISIÓN IDIADA	
 <p>1.187M€ ingresos</p>	 <p>12.620 empleados</p>	 <p>55M€ ingresos</p>	 <p>700 empleados</p>	 <p>297M€ ingresos</p>	 <p>3.400 empleados</p>	 <p>162M€ ingresos</p>	 <p>1.980 empleados</p>
<ul style="list-style-type: none"> Inspección industrial y medioambiental, asistencia técnica, ensayos no destructivos (END) y servicios de selección y provisión de personal cualificado. Petróleo y gas, industria, energía, telecomunicaciones, aeronáutica y construcción. 		<ul style="list-style-type: none"> Laboratorios multidisciplinares de ensayos y desarrollo de producto. Aeronáutica, industrial y pagos electrónicos. 		<ul style="list-style-type: none"> Servicios de Inspección Técnica de Vehículos y soluciones para el control de emisiones contaminantes. Administraciones Públicas. 		<ul style="list-style-type: none"> Circuitos de pruebas, servicios de diseño, ingeniería, ensayos y homologación. Automoción. 	
 <p>RTD VELOSI norcontrol</p> <p></p>		 <p></p>		 <p></p>			
 							

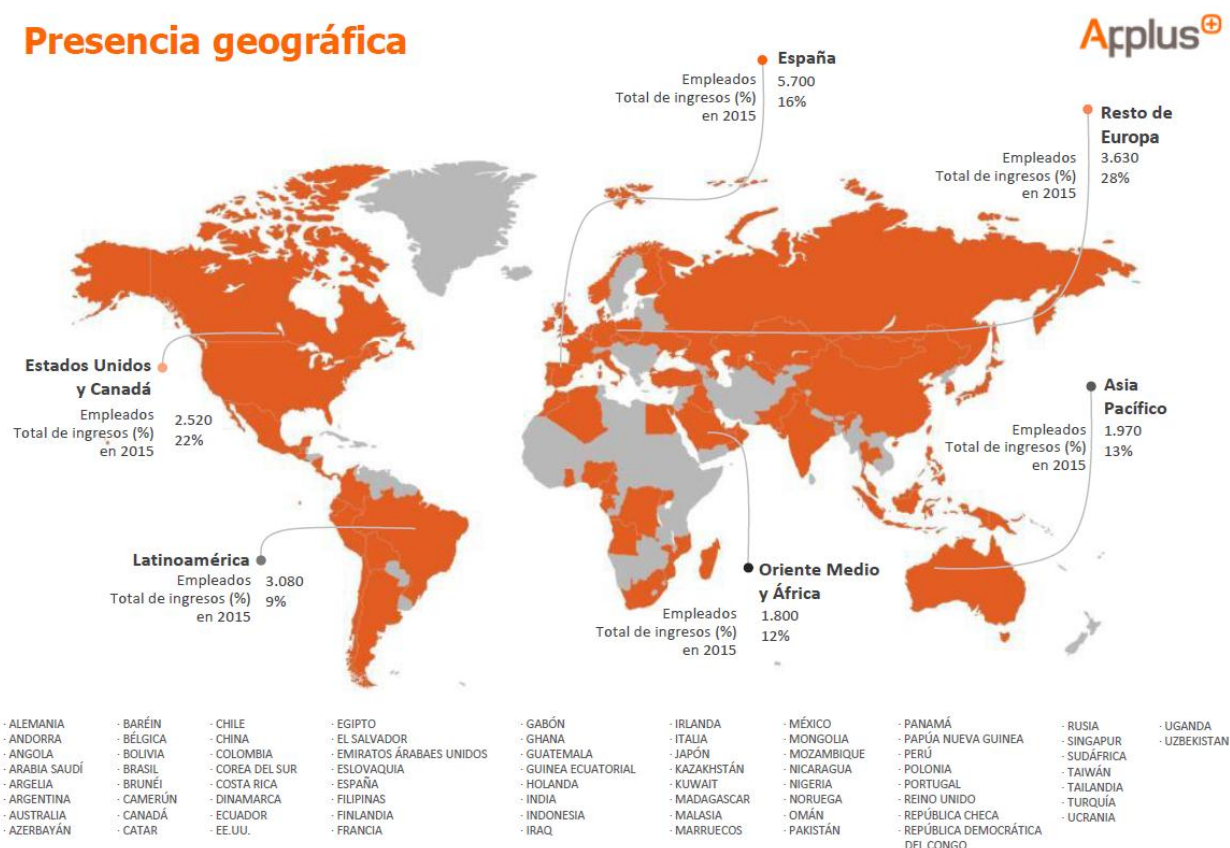
*Los datos aportados corresponden al cierre del año 2015.

Applus en el mundo

El Grupo Applus está presente en más de 70 países en los cinco continentes:

- **Europa:** Bélgica, República Checa, Dinamarca, Finlandia, Francia, Alemania, Irlanda, Italia, Países Bajos, Noruega, Polonia, Portugal, Eslovaquia, España, Turquía, Reino Unido, Andorra, Ucrania,
- **América:** Argentina, Brasil, Canadá, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Guatemala, México, Nicaragua, Panamá, Perú, EE.UU.
- **Asia y Oceanía:** Australia, Brunei, China, India, Indonesia, Japón, Kazajistán, Papua Nueva Guinea, Rusia, Singapur, Corea del Sur, Tailandia, Azerbaiyán, Filipinas, Mongolia, Taiwan, Turkmenistán, Uzbekistán.
- **Oriente Medio y África:** Angola, Egipto, Ghana, Kuwait, Malasia, Nigeria, Omán, Pakistán, Catar, Arabia Saudita, Sudáfrica, Bahréin, Camerún, Emiratos Árabes Unidos, Gabón, Guinea Ecuatorial, Irak, Madagascar, Mozambique, República Democrática del Congo, Uganda.

Presencia geográfica



LGAi dentro del Grupo Applus

Quiénes somos

LGAi Technological Center S.A. se encuadra en la División Applus+ Laboratories del grupo Applus, y es un referente en los campos de ensayo, ingeniería y certificación de producto y sistemas.

Con más de 100 años de experiencia, desde su fundación en 1907 como entidad pública de ensayo e investigación para el fomento y desarrollo de sectores industriales clave para Cataluña, actualmente LGAi, como empresa del Grupo Applus+, cotiza en el mercado bursátil español desde mayo 2014.

A destacar que, tras este periodo inicial de cotización en la Bolsa de Madrid, la fragmentación del accionariado es tal que la mayor participación accionarial del 14% a fecha de abril de 2016. De esta manera, el Consejo de Administración está formado por consejeros independientes, en línea con las mejores prácticas de gobierno corporativo actuales.

Valor añadido

Equipo humano y centros tecnológicos: factores clave para la excelencia de servicios

LGAi mantiene acreditaciones de acuerdo a diferentes normas internacionales (ISO/IEC 17020, ISO/IEC 17065, ISO/IEC 17021 e ISO/IEC 17025, NADCAP, CDM UNFCCC, entre otras) que garantizan la excelencia de los servicios ofrecidos a nuestros clientes.

A esto hemos de añadir un gran equipo de profesionales distinguidos por su alta cualificación y dilatada experiencia, que junto a nuestra amplia red de laboratorios multidisciplinares, permiten a LGAi proporcionar sus productos con la mayor calidad y seguridad posible.

A modo de recordatorio, entre estos servicios a nivel global están los siguientes:

- Ensayos: realización de ensayos y análisis en cualquier tipo de producto de consumo o industrial.

- Ingeniería y Desarrollo: realización de proyectos tecnológicos para mejorar la calidad, eficiencia y seguridad de nuestros clientes.
- Certificación de Producto y Sistemas: aseguramiento de que tanto productos como sistemas de nuestros clientes son conformes a las especificaciones técnicas requeridas de sus mercados de destino.
- Calibración y Metrología: verificación de las características metrológicas de equipos e instrumentos de nuestros clientes, tanto en el ámbito regulado (metrología legal) como en el voluntario
- Inspección: verificación de los productos, procesos y servicios de nuestros clientes para evaluar su conformidad respecto a las normas, ya sea en el ámbito regulado como en el voluntario.
- Consultoría técnica: orientación a los clientes en la mejora de la gestión empresarial mediante la innovación tecnológica y la gestión del conocimiento.

I+D+i multisectorial

Todas estas actividades son llevadas a cabo en LGAi sin perder de vista que la inversión estratégica en proyectos de I+D+i impulsa las tecnologías del futuro y la adquisición del conocimiento indispensable para adaptar dichas actividades a las necesidades de cada sector, entre los cuales destacan:

- Aeroespacial, defensa y transportes
- Automoción y auxiliares
- Construcción
- Energía, renovables, petróleo y gas
- Gobierno e Instituciones Públicas
- Industria y producción
- Ingeniería
- Productos IT y Smart devices
- Productos eléctricos y electrónicos
- Química y Farmacia

LGAI y el Pacto Mundial

Nuestro Código Ético como base de compromiso

El Código Ético de Applus, revisado durante 2015, ha sido desplegado en el 2016 mediante un programa de implementación que asegura que todos los empleados lo conocen y entienden, y que los responsables de cada área son partícipes en el cumplimiento de las políticas derivadas.

Este Código Ético se basa en la imparcialidad, independencia e integridad como pilares para el desarrollo de nuestras actividades, y continúa siendo una clara demostración de el alineamiento de nuestras políticas con los 10 principios del Pacto Mundial

En los siguientes apartados de este informe se realiza el análisis de los resultados obtenidos durante el 2016 comparándolos con el 2015, y se proponen programas a desarrollar y objetivos a cumplir en el transcurso del 2017 como prueba de avance en nuestro compromiso con el Pacto Mundial.

Estrategia y planificación

LGAI, como parte del Grupo Applus, desarrolla una planificación que es revisada en una reunión anual y donde se define la estrategia para el siguiente año.

Para ello, LGAI mantiene su sistemática de considerar los diferentes inputs de cada Unidad de Negocio o dirección funcional. Estos inputs, que a su vez han sido aportados tanto por clientes, proveedores y colaboradores, como por la Administración y los empleados (mediante los canales comentados en previos informes de progreso), son analizados e integrados en programas de acciones correspondientes.

Como veremos en los siguientes apartados, tanto los procedimientos y sistemas de gestión aplicados así como los mecanismos de seguimiento, pueden ser de carácter corporativo o específicos de LGAI.

En cuanto a la medición del progreso en el cumplimiento de los Principios del Pacto, este tercer año de reporte nos permite evaluar la correcta progresión de nuestros objetivos del cumplimiento de los 10 principios, así como adecuación de los indicadores establecidos en nuestros informes. Estos indicadores ya están en buena parte recogidos en nuestro propio sistema de reporting del Sistema de Calidad y Sostenibilidad, y es una evidencia de convergencia de nuestros objetivos con los del Pacto Mundial.

Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

En el proceso de evaluación continua que desarrolla LGAI para considerar los objetivos de gran alcance que son liderados por Naciones Unidas, podrá constatar en los siguientes capítulos de este informe que, a pesar de la limitación inherente debida a nuestras operaciones y ámbito geográfico de actuación, LGAI se implica en programas internos alineados con iniciativas externas como los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas.

Así, a modo de ejemplo, nuestro despliegue del Plan de Igualdad en el período considerado de 2015 a 2017, está en consonancia con las metas del Objetivo 5 de Desarrollo Sostenible.

Otros ejemplo lo tenemos en nuestras actividades de I+D+i, detalladas más adelante, en línea con el Objetivo 3 de Desarrollo Sostenible.

Análisis del entorno

Mantenimiento del enfoque

En este tercer informe de progreso, se mantiene el enfoque inicial realizado por el Comité de Dirección de LGAI y la Dirección de Calidad Corporativa de Applus.

Así, el análisis continúa realizándose desde las mismas tres ópticas:

- Alcance geográfico.
- Esfera de Influencia.
- Grupos de Interés implicados

Brevemente, se comenta la situación existente en 2016 para la proposición de objetivos para el periodo de 2017.

Alcance Geográfico

LGAi continúa operando de forma mayoritaria en España, como muestra el hecho de que el 69 % de los ingresos realizados en 2015 (a fecha de hoy todavía no están disponibles los datos de cierre del año 2016) se obtuvieron en dicho territorio, un 21% en países de la Comunidad Europea y un 10% adicional en el resto de países.

Se sigue sin tener personal establecido fuera de España (salvo excepciones), ya que en caso necesario opera en proyectos de cliente de duración limitada, y acompaña a los clientes en sus proyectos en el extranjero, siendo mayoritariamente contratado en España de acuerdo a la legislación vigente.

Como se indicó en el informe de 2015, nuestro Plan Estratégico 2013-2018 contempla un proceso de internacionalización pero no implica necesariamente, al menos a corto y medio plazo, la apertura de centros de trabajo permanentes en otros países.

De cualquier manera, como LGAI evalúa de forma continua las condiciones socioeconómicas y legales de los territorios donde se vayan a prestar servicios, esto nos permite valorar los diferentes aspectos con el fin de definir estrategias y acciones para minimizar riesgos y el posible impacto en el cumplimiento de nuestros compromisos como firmantes del Pacto Mundial.

Esfera de Influencia y Complicidad

Nuevamente, ni la cadena de suministro de LGAI ni la estrategia de sus colaboradores y subcontratistas han tenido cambios durante el 2016, por lo que se han mantenido los mismos criterios de actuación.

Grupos de Interés implicados

Tampoco ha habido cambios cualitativos en los grupos de interés identificados en el informe de progreso anterior de 2015. Se mantienen por tanto también los criterios de actuación previos.

Principios 1 y 2

1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionales dentro de su ámbito de influencia.
2. Las empresas deben asegurarse de que no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos

En LGAI apoyamos y respetamos los Derechos Humanos fundamentales recogidos en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo.

En todo momento evitaremos que nuestras actividades provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos. En caso de que se produzcan impactos negativos, LGAI hará frente a dichas consecuencias.

Nos comprometemos igualmente a ejercer toda nuestra influencia para tratar de prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos ocasionados por nuestros colaboradores.

- Política RSC
- Código Ético.
- Declaración de Derechos Humanos y evaluación de riesgos de Derechos Humanos.
- Política de Calidad y Sostenibilidad.
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud .
- Safety Day
- Política de Compras corporativa.
- Encuestas a clientes y protección de datos personales.

Nuestras políticas y sistemas

En 2016 se ha vuelto a realizar el análisis de los Factores de Riesgo de vulneración de los Derechos Humanos. Nuevamente se identifican las prácticas, procesos y sistemas implantados en LGAI que impiden la existencia de cada uno de estos Factores, tanto de manera preventiva, como mitigadora de las consecuencias de su posible materialización.

Implantación de RSC y Código Ético de Applus

Ampliamente descritas en el informe anterior, tanto la Política de Responsabilidad Social Corporativa como el Código Ético de Applus+ han sido puestos en conocimiento y uso en toda la organización.

El seguimiento del cumplimiento del programa de Responsabilidad Social Corporativa se continúa realizando a través de dos órganos que actúan de forma absolutamente independiente. Por un lado, tenemos el Comité de RSC, como órgano delegado del Consejo de Administración. Por otro, el mismo Consejo de Administración dispone de la Comisión de Ética del Grupo Applus (GEC). Ambos órganos tienen la máxima autoridad en el desarrollo de sus funciones.

Como ya se ha venido indicando estos años, el canal de comunicaciones específico para reportar consultas o incidencias en cuanto al cumplimiento del Código Ético continúa siendo el Whistleblowing Channel, dirección de

correo electrónico dedicada disponible tanto para empleados (mediante la intranet) como para el público en general, a través de las webs públicas:

- www.appluslaboratories.com
- www.appluscertification.com

La Evaluación Continua de Riesgos en Derechos Humanos

En 2016 se repite el análisis para estudiar la evolución de las medidas propuestas y consecución de objetivos como firmantes del Pacto Mundial como en los dos años anteriores. Se pretende determinar la persistencia de riesgos en el ámbito de los Derechos Humanos y su grado.

El objetivo de LGAI continúa siendo la aplicación de forma sistemática esta herramienta, especialmente cuando cambie su esfera de influencia u otras condiciones que puedan afectar los niveles de riesgo esperables.

Los resultados de esta evaluación se exponen en éste y los siguientes apartados.

La seguridad y salud de nuestros empleados

En LGAI la seguridad y salud de los empleados sigue siendo un objetivo y una condición de trabajo irrenunciable.

En primer lugar, siendo España el territorio donde LGAI desarrolla mayoritariamente su actividad, se cumplen los requisitos de la **Ley 37/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (PRL)**.

En las premisas de años anteriores desarrolladas a partir de la **Política de Calidad y Sostenibilidad** siguen siendo clave:

- Participación de los empleados en la acción preventiva (a través de los **Comités de Seguridad y Salud**)
- Total acceso a información y consultas sobre PRL para cualquier empleado en la intranet corporativa o mediante correo disponible del Servicio de Prevención Mancomunado
- Obligatoriedad de la realización del curso de formación básica orientada al puesto de trabajo previa a la incorporación de todo el personal.
- Vigilancia de la salud de todo el personal mediante un Servicio de Prevención Ajeno
- Auditoría Reglamentaria (cada 4 años) del Sistema de Prevención, realizada por una entidad externa.

En materia de seguridad, la formación y concienciación continuada de las personas siguen siendo clave. Así, se mantienen actuaciones iniciadas en años anteriores, destacando a modo de ejemplo la continuación durante el 2016 de la campaña de comunicación “Time for Safety”, que pretende sensibilizar e implicar aún más a todo el personal mediante envío de correos electrónicos específicos sobre seguridad, la utilización de banners diferenciados en la intranet y la colocación de posters en áreas comunes.

Del mismo modo, se ha continuado con la comunicación de las “Lessons Learnt” sobre prevención de riesgos, también por correo electrónico y mediante pósters en áreas comunes.

Por último, y no menos importante, se ha consolidado la realización del “Safety Day” como elemento de integración, discusión y sensibilización enfocado a reforzar la cultura preventiva de nuestra organización, que en este 2016 se centró en la prevención y proactividad para fomentar la responsabilidad de todos los miembros de la organización en temas de seguridad, y cuyo lema fue “Apuesta por la seguridad”.



La protección de datos de carácter personal y la confidencialidad de la información

Independientemente de lo que establece la Ley Orgánica de Protección de Datos (LOPD), que LGAI debe cumplir como empresa que desarrolla su actividad en España, la confidencialidad de la información (incluyendo la de nuestros clientes, proveedores y personal) que se gestiona por nuestros empleados continúa siendo un rasgo esencial para el desarrollo de nuestros servicios profesionales.

En este sentido, no sólo nos aseguramos de cumplir y hacer cumplir las disposiciones de la LOPD, sino que además LGAI establece en el propio Código Ético que todo empleado de la empresa debe proteger la confidencialidad de la información y mantenerla incluso en periodos posteriores a la finalización de sus actividades con LGAI.

Por ello, como ya se indicó en previos informes, nuestros empleados y sus colaboradores están sujetos a Acuerdos de Confidencialidad durante el desempeño de sus tareas y a veces con posterioridad. Seguimos manteniendo los mecanismos para el cumplimiento de estas premisas, que son básicamente las auditorías de cumplimiento (cada dos años) y las reuniones con los responsables de departamentos afectados (tras las citadas auditorías).

Adicionalmente se siguen realizando controles cada 6 meses para la verificación de los mecanismos de protección de los datos de carácter personal, reforzados por campañas internas de sensibilización del personal relacionados con la seguridad en las redes sociales.

Diálogo continuo con nuestros clientes

LGAi sigue enviando de forma sistemática encuestas para conocer el nivel de satisfacción de nuestros cliente. Estas encuestas complementan a la supervisión interna de los trabajos y permiten valorar la calidad global del servicio.

El Sistema de Calidad y Sostenibilidad de LGAI mantiene el proceso de gestión de reclamaciones de clientes, existente desde los inicios de dicho Sistema, y que permite al reclamante, independientemente del grupo de interés al que pertenezca, obtener una respuesta inmediata, análisis y resolución del problema origen de la reclamación.

La implicación de nuestros proveedores

Como siempre se ha indicado en anteriores ocasiones, el poco peso que tienen nuestros proveedores en la cadena

de suministro supone un riesgo muy bajo en la vulneración de los Derechos Humanos por parte de LGAI.

A pesar de esto, LGAI sigue manteniendo su Política de Compras Corporativa a través de Acuerdos Marco para la subcontratación de productos y servicios, incluyendo la adhesión al Código Ético de Applus por parte de los subcontratistas.

Así, en 2016 continuamos con el Portal del Proveedor, iniciado en 2014, donde a los proveedores que se dan de alta, se les remite una carta solicitando firmar la aceptación del conocimiento de nuestras políticas. Se sigue instando de forma expresa a que se abstengan de realizar prácticas contrarias a los Principios del Pacto Mundial (soborno, corrupción, trabajo forzoso y cualquier tipo de discriminación), y se les solicita que aseguren de que sus empleados poseen condiciones adecuadas de salud y seguridad, con libre derecho a la asociación, y que en sus organizaciones no se acepta ni fomenta acoso de tipo alguno.

Proyectos y acciones

En la siguiente tabla figuran los proyectos emprendidos en 2016 con indicación de su estado a la fecha de elaboración de este Informe y los resultados obtenidos tras su implantación.

Proyectos realizados en 2016

Nombre	Objetivo/Descripción	Estado	Resultados obtenidos
Código ético	Mantener el esfuerzo en formación sobre la dimensión ética de nuestro trabajo	En curso	Se sigue realizando la formación continua de los empleados (evaluación anual mediante la intranet), así como el despliegue hacia nuestra cadena de suministros (mediante el Portal del Proveedor)
Seguridad y Salud Laboral	Mejora de la cultura preventiva de la organización a través de la iniciativa del "Safety Day" y otros programas de comunicación interna.	Realizado	Participación de toda la organización de Applus en el "Safety Day", que en 2016 tuvo como lema "Apuesta por la Seguridad"
	Mejorar la gestión de requisitos de PRL a través del proyecto Coordyna	En curso	La herramienta se ha desplegado y se ha hecho la carga inicial de la información.
	Mantener el esfuerzo en concienciación de los empleados y los colaboradores sobre la importancia de la seguridad en el trabajo, a través de la campaña "Safety first, safety always"	Realizado	Envío a todo el personal de correos periódicos sobre temática de Seguridad, así como comunicación mediante banners en la intranet y posters en las áreas comunes
Reporting del rendimiento	Integrar la gestión de los principios del Pacto Mundial y sus indicadores en el sistema general de gestión de LGAI	Continuo	El sistema de reporte general de LGAI es dinámico e incluye medibles sobre los Principios del Pacto Mundial

Hemos identificado una serie de líneas de progreso que orientarán nuestro trabajo en el futuro. Estas líneas de progreso se desarrollarán en 2017 mediante actuaciones de mayor o menor entidad en función de su naturaleza.

Líneas de Progreso para 2017

General	Continuar con la vigilancia constante en cuanto a riesgos sobre Derechos Humanos a medida que nuestro negocio vaya evolucionando geográfica y operacionalmente.
Reporting del rendimiento	Mejorar la gestión de los principios del Pacto Mundial y sus indicadores en el sistema general de gestión de LGAI
Código ético	Continuar el esfuerzo en formación sobre la dimensión ética de nuestro trabajo
Proveedores	Mantener la implantación de planes de progreso para el despliegue del Pacto Mundial a los colaboradores más importantes mediante la homologación interna a través del Portal del Proveedor.
Comunicación a nuestra esfera de influencia	Comunicación de avances a clientes y proveedores sobre el Pacto Mundial y Derechos Humanos

Resultados Clave

INDICADOR		HR01	Porcentaje de empleados sobre el total informados y formados sobre los Principios de Derechos Humanos por los que se rige la entidad
Resultado		Comentario	
2015	2016	En la actualidad la práctica totalidad de los empleados de LGAI ha realizado el training sobre el Código Ético que es el documento de mayor rango que recoge los valores de Applus en relación con diferentes aspectos de los Derechos Humanos. Además, se ha incorporado dicho training online del Código Ético en el proceso de formación para nuevos empleados, lo que garantiza que todo el personal realiza la formación independientemente de su fecha de incorporación a la Compañía.	
100 %	100%		

INDICADOR		HR02	Número y tipo de incumplimientos de normativas referentes a la salud y seguridad
Resultado		Comentario	
2015	2016	No se ha recibido ningún tipo de incumplimiento comunicado por ningún organismo regulador o autoridad competente.	
0	0		

INDICADOR		HR03	Porcentaje de la plantilla que está representada en los Comités de Seguridad y Salud donde se monitorizan los programas de prevención de la empresa
Resultado		Comentario	
2015	2016	El porcentaje de representación es el mismo que en el caso de los representantes sindicales (ver indicador LA01) ya que ambas responsabilidades están asignadas al mismo Comité. El porcentaje de plantilla no representado por CSSL corresponde a oficinas con un numero reducido de trabajadores.	
90,29%	90,52%		

INDICADOR			HR04	Índices de Siniestralidad
Resultado			Comentario	
	2015	2016	<p>Fórmulas empleadas:</p> <p>Frecuencia: $N^{\circ} \text{ Accidentes} / \text{horas trabajadas} \times 10^6$</p> <p>Gravedad: $N^{\circ} \text{ Jornadas laborales perdidas} / \text{horas trabajadas} \times 10^3$</p> <p>Duración media: $N^{\circ} \text{ Jornadas laborales perdidas} / N^{\circ} \text{ accidentes}$</p> <p>Durante este año se ha incrementado el número de accidentes con baja y han sido más graves por una duración inusualmente alta de los mismos.</p> <p>El aumento significativo de jornadas obedece a dos accidentes concretos (de unas 50 jornadas de promedio) relacionados con movimientos repetitivos y un tercer caso singular de un infarto (de también 50 jornadas)</p>	
Nº accidentes mortales	0	0		
Nº accidentes con baja	7	9		
Nº jornadas perdidas	71	260		
Frecuencia	10,0	12,1		
Gravedad	0,10	0,35		
Duración media (jornadas)	10,14	28,9		

INDICADOR		HR05	Porcentaje de proveedores que disponen de una certificación sobre el total
Resultado		Comentario	
2015	2016	La mayoría de proveedores de LGAI son del tipo pequeña y mediana empresa cuyos sistemas de gestión no están evaluados de forma acreditada. A medida que se ha ido alimentando el Portal del Proveedor con más datos (puesta en marcha a mediados del 2014), se dispone de más datos para valorar la evolución y tomar acciones al respecto.	
13% (ISO 9001) 7% (ISO 14001)	13% (ISO 9001) 6,3% (ISO 14001)		

INDICADOR		HR06	Número de quejas o consultas de/sobre los proveedores
Resultado		Comentario	
2015	2016	No se han recibido quejas o consultas de clientes u otras partes interesadas que puedan ser atribuidas a los proveedores.	
0	0		

Principios 3, 4, 5 y 6

3. Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
4. Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
5. Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.
6. Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

El compromiso de LGAI con los valores que nos identifican no sería creíble si no se plasmaran en una relación laboral basada en el respeto a la dignidad de todos. La relación de trabajo debe verse libre de abuso de autoridad o de cualquier comportamiento que puede implicar una ofensa grave para el resto.

Nuestra política antidiscriminación pretende evitar cualquier tipo de discriminación en la selección y realización de ofertas de trabajo, promoción profesional, organización del trabajo o ejercicio de la actividad disciplinaria.

Del mismo modo reconocemos la libertad de sindicación y el derecho de huelga como derechos universales.

LGAi no consentirá en su ámbito de influencia el trabajo infantil, ni el trabajo realizado bajo coacción

- Política RSC
- Política HSQE
- Plan de Igualdad.
- Plan de Comunicación.
- Política Antidiscriminación.
- Código Ético.
- Programa de reconocimiento de Buenas Prácticas.

Nuestras políticas y sistemas

Libertad de asociación, afiliación y negociación colectiva

El ordenamiento jurídico español vela tanto por la libertad de asociación, como por los derechos de afiliación y negociación colectiva de los trabajadores, por lo que éste está plenamente garantizado en LGAI, y es desde el propio Código Ético que la dirección empresarial se compromete en promover de los medios necesarios para el ejercer estos derechos, colaborando con los sindicatos y representantes de los trabajadores.

El Comité de Empresa de y la Dirección de LGAI

Ampliamente descrito en previos informes de progreso, el Comité de Empresa sigue siendo el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en LGAI para la defensa de sus intereses. En la actualidad cuenta con 13 miembros que representan al 90,52% de la plantilla y es el órgano que asume las principales funciones de seguimiento realizadas por los propios trabajadores, relativos a cuestiones reflejadas en la legislación laboral.

Se mantiene la sistemática mediante la cual la Dirección de LGAI colabora con dicho seguimiento, reuniéndose mensualmente con el Comité y reportando cada tres meses toda la información necesaria relativa a la situación laboral y contractual de los trabajadores, tales como datos de altas, bajas, nuevas contrataciones y copias básicas de los contratos.

Como parte de la cultura de LGAI, desde la Dirección se continúa con la motivación de mandos intermedios para facilitar y promover las iniciativas de los empleados, pudiendo opinar y sugerir cualquier tema relativo a la gestión de proyectos, así como al funcionamiento de los diferentes Departamentos.

Nuestra Política Antidiscriminación

Como ya se ha comentado en el capítulo de Derechos Humanos, re incidir en que LGAI dispone y despliega su Política Antidiscriminación (documento aprobado y revisado por el CEO del Grupo Applus), con la que se pretende evitar cualquier tipo de discriminación en la selección y realización de ofertas de trabajo, promoción profesional, organización del trabajo o ejercicio de la actividad disciplinaria.

En coherencia con lo indicado en el Código Ético, es nuevamente el Comité de Ética del Grupo (GEC) el encargado de realizar el seguimiento del cumplimiento

de la Política Antidiscriminación, tratando los casos denunciados de vulneración de la misma.

Implementación del Plan de Igualdad de LGAI

El Plan de Igualdad, con vigencia desde el 2014 al 2017, nos permite establecer la sistemática para, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007, promover la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres.

La labor continuada del Comité Permanente de Igualdad como órgano paritario formado por representantes de la empresa y representantes de los trabajadores que vela por la implementación del citado Plan de Igualdad será evaluada en un próximo informe de progreso tras la finalización de la vigencia del mismo.

Tras la evaluación de riesgos psicosociales realizada en 2015 y 2016, se han promovido medidas entre las que encontramos, a modo de ejemplo, la implementación de cursos para todo el personal para la gestión del estrés.

La Comunicación interna y el Comité de Operaciones de LGAI

Aunque ya se indicaron sus atribuciones en previos informes, incidir que es al Comité de Operaciones, como órgano directivo de LGAI, a quien se traslada cualquier iniciativa o cualquier consulta que los empleados quieran proponer o realizar., ya sean a título individual o colectivo.

Los medios que el personal de LGAI dispone para la comunicación bidireccional a nivel interno siguen siendo la intranet corporativa (en sus portales corporativos y divisionales), la revista interna "Appeople", la distribución directa a todos los empleados por e-mail (canal "Applus Info"), así como los diferentes correos genéricos departamentales que permiten a todos los empleados dirigir consultas específicas sobre temas particulares, y el canal whistleblowing ya comentado anteriormente.

Todas las propuestas son analizadas y contestadas por el medio que se considere más adecuado atendiendo a la naturaleza de la propuesta y los proponentes de la misma.

Sobre el trabajo infantil y el trabajo realizado bajo coacción

Aunque el Estatuto de los Trabajadores (norma laboral básica en España) establece la imposibilidad de contratar a menores de 16 años, por política de la empresa, en LGAI los contratos no se realizan a menores de 18 años. Esta política incluye el hecho de que la ley da cobertura a los trabajadores frente a cualquier tipo de coacción o ejercicio de la fuerza contra cualquier persona en el ámbito laboral.

Recordamos nuevamente que el Código Ético establece que en LGAI la realización de las actividades responde a nuestro compromiso con la sociedad, y va más allá de las responsabilidades civiles, administrativas, penales o de cualquier otro tipo.

Por ello, corroboramos lo dicho en anteriores informes al exponer que no existe ningún riesgo de que situaciones de trabajo infantil o forzoso puedan darse en LGAI ni en las empresas de su esfera de influencia actual. Adicionalmente y respecto a este punto, supeditamos a nuestra cadena de suministro al cumplimiento de los Acuerdos Marco, ya comentados en el capítulo anterior, donde se recogen disposiciones alineadas con el Código Ético sobre el trabajo infantil y el trabajo forzoso.

Proyectos y acciones

Proyectos realizados en 2016			
Nombre	Objetivo/Descripción	Estado	Resultados obtenidos
Comunicación interna	Realización de planes de comunicación interna para continuar con la difusión de nuestro compromiso y los valores asociados al pacto mundial incrementando la sensibilización interna en este ambito	Realizado y continúa	Campañas de comunicación mediante los canales internos sobre diferentes ámbitos relacionados con los 10 Principios
Comunicación externa	Aumentar nuestra presencia en las Redes sociales así como nuestra una mejora de nuestro posicionamiento en las mismas y potenciar la comunicación externa dirigida a determinados sectores de mercado	En curso	Se han realizado estudios y valoraciones de la idoneidad de las diferentes redes sociales dependiendo tanto de la actividad realizada como del público objetivo para la comunicación
Política Antidiscriminación	Progresar en la comunicación interna y externa de la Política Antidiscriminación, su aplicación y verificación de su efectividad	Continúa	Tanto en el despliegue interno del Código Ético como en los Acuerdos Marcos del Portal del Proveedor a nivel externo
	Seguimiento de las herramientas establecidas para la gestión de los posibles casos de acoso	Continúa	Resultados reflejados en los indicadores específicos asociados
Plan de Igualdad	Desarrollar las acciones que se deriven del Plan de Igualdad (comunicación, concienciación, desarrollo de planes específicos)	En curso	Se implantó el Comité Permanente implantado (evalúa anualmente las acciones)

Líneas de Progreso para 2017

Área Temática	Línea de Progreso / Objetivos
Plan de Igualdad	En 2017 finaliza la vigencia del actual Plan de Igualdad, por lo que se desplegarán las acciones pendientes y se evaluará la totalidad en 2018
Formación específica en ergonomía y psicología	Implementación de un curso a todo el personal para la gestión del estrés

Resultados Clave

INDICADOR		LA01	Porcentaje de empleados sobre el total cubiertos por la representación sindical de la empresa
Resultado		Comentario	
2015	2016	La legislación española contempla el derecho de los trabajadores de constituir Comités de Empresa y designar Delegados de Personal, pero son los trabajadores quienes toman la decisión de usar ese derecho. La dirección de LGAI fomenta que la representación sindical de una cobertura cada vez mayor de la plantilla de la compañía. El porcentaje de representación es el mismo que en el caso de los representantes sindicales (ver indicador HR03) ya que ambas responsabilidades están asignadas al mismo Comité. El porcentaje de plantilla no representado por CSSL corresponde a oficinas con un número reducido de trabajadores	
90,29%	90,52%		

INDICADOR			LA02		Distribución de la plantilla por tipo de contrato y género					
Resultado	Total		Mujeres		%		Hombres		%	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Indefinido a tiempo completo	387	381	91	85	82,0	69,7	296	296	86,8	86,55
Indefinido a tiempo parcial	10	25	4	22	3,6	18,0	6	3	1,76	0,88
Temporal a tiempo completo	34	53	12	14	10,8	11,5	22	39	6,45	11,4
Temporal a tiempo parcial	6	3	2	1	1,8	0,8	4	2	1,17	0,58
Otros (prácticas)	15	2	2	0	1,8	0	13	2	3,81	0,58
Total empleados	452	464	111	122	100	100	341	342	100	100
Comentario										
La distribución entre hombres y mujeres está muy condicionado al sector de operación de LGAI.										

INDICADOR		LA03	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo
Resultado		Comentario	
2015	2016	No se han detectado casos de acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo	
0	0		

Principios 7,8 y 9

7. Las empresas deben mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente
8. Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
9. Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

LGAI respeta toda la legislación de protección del medio ambiente y está comprometida con la sostenibilidad. En el núcleo de nuestra Política de Calidad y Sostenibilidad se sitúa la promoción de la mejora continua en un entorno seguro y sostenible, basado en un enfoque eminentemente preventivo y en el empleo de las nuevas tecnologías.

Nuestro compromiso contempla la adopción de medidas para disminuir los daños al medio ambiente como resultado de las actividades propias y de las de los suministradores y contratistas.

- Política HSQE
- Política RSC
- QA+
- Valoración del Comportamiento Ambiental en proveedores.

Nuestras políticas y sistemas

Nuestra Política de Calidad y Sostenibilidad y la Gestión Medioambiental de LGAI

Nuevamente, la Política de Calidad y Sostenibilidad (HSEQ) marca los criterios básicos que soportan el sistema de gestión de calidad, medio ambiente y seguridad y salud implantado en LGAI.

Como complemento a esta Política, y dado el bajo impacto medioambiental derivado de la tipología de las actividades de LGAI, continuamos desarrollando las Buenas Prácticas Ambientales.

A modo de resumen, estas prácticas se centran en recomendaciones sobre la gestión de residuos (reducción, reutilización y reciclaje), y optimización en los consumos de recursos (tanto de los materiales como de los energéticos).

La promoción de una mayor responsabilidad ambiental en nuestros colaboradores

LGAI sigue siendo consciente de la influencia que puede ejercer en su cadena de suministro. Por ello, el sistema de evaluación de proveedores valora positivamente el que el proveedor disponga de un Sistema de Gestión Ambiental certificado.

Nuevamente hacemos partícipes a nuestros colaboradores de las Buenas Prácticas Ambientales adoptadas por LGAI mediante el propio proceso de evaluación en el Portal del Proveedor.

Nuestro apoyo al desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente

LGAI continua su apuesta por las nuevas tecnologías en la manera que éstas, además aportar un mayor valor añadido a nuestros servicios y reducir de costes, mejoran la eficiencia energética y reducen el impacto ambiental de nuestras actividades, ya de por sí especialmente reducido.

MEDIO AMBIENTE

Para ello se continua el despliegue de las políticas comentadas en anteriores Informes de Progreso, que implican la inversión tanto en medios materiales (centros de impresión unificada, optimización de viajes, uso de aplicaciones y dispositivos móviles para captura de datos, etc) como humanos (concienciación del personal para el ahorro de recursos materiales y energéticos).

Nuestro compromiso en el desarrollo medioambiental mediante I+D+i

Actividades de transporte y movilidad.

LGAi continúa siendo desde hace varios años un partner tecnológico de las principales empresas constructoras aeronáuticas del mundo.

Nuestra mayor contribución se centra en proyectos donde la fibra de carbono se incorpora como elemento en la construcción de componentes aeronáuticos. Esto revierte en una reducción del peso estructural y el consiguiente ahorro en el consumo de energía, tanto en la fabricación como en la vida útil de las aeronaves.

Adicionalmente, en cuanto al desarrollo de vehículos eléctricos, LGAi sigue trabajando como laboratorio acreditado en el campo de ensayos de compatibilidad electromagnética, vital para fabricantes y usuarios de este tipo de vehículos.

Contribución en el consumo de productos más sostenibles.

El departamento de Química Fina de LGAi Technological Center continua colaborando desde 2015 con empresas fabricantes de diversos productos que son más respetuosos con el medio ambiente mediante el desarrollo de nuevas rutas de síntesis para la optimización de su fabricación. Estas sustancias, que van desde feromonas (como sustitutas de fitosanitarios) hasta combustible biodiesel, permiten a LGAi contribuir de forma activa a conseguir un medio ambiente más limpio.

Comprometidos con el medio ambiente.

Estamos evolucionando nuestro sistema de seguimiento y medición ambiental hacia el cálculo de emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) en nuestra organización, a pesar de que como ya se ha indicado

anteriormente, nuestro impacto medioambiental es muy bajo en el desarrollo de nuestras actividades.

Como primera medida, dentro de un programa de RSC (Responsabilidad Social Corporativa) que se inició en 2014 a nivel corporativo, se dispone de los datos de 2015 y estamos en tratamiento de los datos del 2016 pendientes.

Certificación medioambiental

Ya comentado en otros informes de Progreso, LGAi continúa prestando servicios de certificación medioambiental, tanto mediante la certificación de sistemas de gestión mediambiental (ISO 14001), como la verificación EMAS (European Eco-Management and Audit Scheme), que representa el máximo nivel del compromiso ambiental para una organización en Europa.

Adicionalmente, LGAi sigue actuando como Verificador de Informes de emisión de Gases de Efecto Invernadero, dentro del Esquema Europeo de Comercio de derechos de Emisiones, así como Verificador y Validador de Proyectos de Desarrollo de Mecanismos Limpios (CDM en inglés) auspiciados por el United Nations Framework Convention on Climate Change (UNFCCC) de la ONU

Proyectos y acciones

Proyectos realizados en 2016

Nombre	Objetivo/Descripción	Estado	Resultados obtenidos
Curso de Iniciación al Sistema Q&S y Sensibilización Ambiental	Continuar con la formación a todo el personal de LGAI mediante un curso online sobre el sistema de Calidad y Sostenibilidad y mejorar el grado de concienciación y conocimiento sobre los valores y pautas de comportamiento en relación con la calidad del servicio y el respeto al medio ambiente.	Realizado y continúa	Realizado durante el 2016 a todo el personal de nueva incorporación e iniciado para el resto de empleados
Reporting de Calidad y Sostenibilidad	Continuar con el avance de la integración del reporting de Calidad y Sostenibilidad con el de otras áreas de gestión económica y operativa.	Realizado y continúa	Se reportan indicadores de Calidad y Sostenibilidad mensualmente al equipo directivo

Líneas de Progreso para 2017

Área Temática	Línea de Progreso / Objetivos
Responsabilidad ambiental	Analizar la posibilidad de proyectos específicos para la reducción de nuestro impacto ambiental
Responsabilidad ambiental	Informar a nuestros clientes y proveedores sobre nuestros avances en el área de medio ambiente como es la adhesión al Pacto Mundial .

Resultados Clave

INDICADOR		EN01	Materiales utilizados		
Resultado	Unidad	Valor absoluto		Valor relativo (Unidad / persona)	
		2015	2016	2015	2016
Papel y cartón ¹	kg/año	3.871,9	6538	8,6	14,1
Soportes informáticos de grabación	Unidades/año	254,8	218	0, 6	0,5
Tóner y cartuchos de tinta	Unidades/año	170,2	259	0,4	0,6
Comentario					
Número empleados LGAI 2016: 464					
Se observa que en el caso de las tres tipologías de material utilizado ha habido disminución en el valor relativo.					
¹ Papel y cartón comprado					

INDICADOR		EN02	Porcentaje de los materiales utilizados que son reciclados				
Resultado	Unidad	Valor absoluto		Valor relativo (Unidad / persona)		% reciclaje	
		2015	2016	2015	2016	2015	2016
Papel y cartón	Kg/año	6.772,6	11.736	15,0	25,3	175	180
Comentario							
<p>El aumento es debido al aumento de actividad del centro. También se puede comprobar este aumento de actividad en el aumento del consumo eléctrico o del agua</p> <p>Los valores de reciclaje de papel es superior al 100% debido a que, por un lado, muchas de las muestras que los clientes envían para ensayar en los laboratorios llevan embalajes de cartón que se reciclan y por otro lado, LGAI dispone de un laboratorio de Envases y Embalajes que realiza ensayos sobre muestras de papel y cartón que envían los clientes y que una vez ensayadas también se reciclan.</p>							

INDICADOR		EN03		Consumo directo de energía dentro de la organización	
Resultado	Unidad	Consumo		Consumo (GJ/año)	
		2015	2016	2015	2016
Electricidad	kWh/año	6.335.172	6.478.743	22.807	23.323
Gas natural	kWh/año	2.773.114	2.141.104	9.983	7.708
Comentario					
Factor de conversión: 1kWh = 0,0036GJ					

INDICADOR		EN04	Consumo directo de energía fuera de la organización			
Resultado	Unidad	Consumo		Consumo (GJ/año)		
		2015	2016	2015	2016	
Gasoil (transporte)	Litros/año	128.934	154.187	5290	6326	
Comentario						
Factores de conversión utilizados: 1 m ³ diesel = 0,98 tep (tonelada equivalente de petróleo); 1 tep = 41,868 GJ El aumento en consumo de gasoil está vinculado al aumento de producción y crecimiento orgánico de LGAI						

INDICADOR		EN05	Intensidad Energética
Resultado	Unidad	Consumo	
		2015	2016
Consumo total	GJ/año	38.080	37.357
Intensidad Energética	GJ/persona	84,02	80,51
Comentario			
Plantilla LGAI 2016 : 464			

INDICADOR	EN06	Reducción en el consumo de energía
Resultado	Comentario	
723 GJ/año	<p>Se observa que la reducción en el consumo de energía corresponde a un 2% en 2016 respecto al año anterior.</p> <p>El consumo de energía que se ha tenido en cuenta, se refiere tanto al consumo interno que proviene de la electricidad, del gas natural de calefacción y el gas natural utilizado en los laboratorios de ensayo para ofrecer los servicios, como del consumo externo que proviene del gasoil utilizado para los desplazamientos.</p>	

INDICADOR		EN08	Captación total de agua por fuentes			
Resultado	Unidad	Valor absoluto		Valor relativo (Unidad / persona)		
		2015	2016	2015	2016	
Agua de la red	m³/año	19.601	18.444	43,4	39,7	
Comentario						
Los datos de 2015 han sido corregidos en el presente informe dado que los del anterior eran una estimación en su segundo semestre.						
Durante 2016, se observa una disminución del consumo de agua de red, hecho que está en línea con nuestro compromiso de progreso.						

INDICADOR		EN08	Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento.			
Resultado	Unidad	Valor absoluto		Valor relativo (Kg/pers/año))		
		2015	2016	2015	2016	
Aceites industriales	Kg/año	1472	9037	3,3	19,5	
Disolventes	Kg/año	3277	826	7,3	1,8	
Envases vacíos de sustancias peligrosas	Kg/año	874	722	1,9	1,6	
Pilas usadas y baterías	Kg/año	31	22	0,1	0,05	
Tóneres	Kg/año	37,6	110	0,1	0,24	
Escombros	Kg/año	797.654	743.110	1764,7	1.601,5	
Vidrio	Kg/año	800	1.366	1,8	2,9	
Madera	Kg/año	65.040	84.790	143,9	182,7	
Poda	Kg/año	7.720	19.660	17,1	42,4	
Plásticos y Envases no contaminados	Kg/año	843	352	1,8	0,8	
Comentario						
Plantilla LGAI: 464						
En 2016 se han de destacar los siguientes hechos:						
<ul style="list-style-type: none">- Aceites: El aumento de los aceites es debido al cambio de aceite de la prensa hidráulica grande de mecánica.- Escombros: Se ha corregido la cifra de 2015, ya que el año pasado se declararon 797.654 Kg de escombros retirados (no los 472.984 Kg declarados por error en 2015)- Madera: el aumento de poda ha sido por talar tres árboles enfermos- Vidrio: el aumento de vidrio es debido al cristal gestionado por el vaciado de los antiguos laboratorios de química						

INDICADOR		EN09	Porcentaje de proveedores y subcontratas de bienes y/o servicios con sistemas de gestión medioambiental implantados por tipo (p.e. ISO 14001, EMAS, etc.)
Resultado			Comentario
ISO 14001 / EMAS	2015	7%	En este momento, la información suministrada es parcial debido a la reciente implantación del nuevo Portal del Proveedor, por lo que es necesario un periodo mayor para permitir una valoración más completa de estos datos.
	2016	6,3%	
Otras certificaciones	2015	n.d.	
	2016	n.d.	

INDICADOR		EN10	Coste de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental.
Resultado			Comentario
Sanciones monetarias (€)	2015	0	No hemos tenido ninguna sanción por incumplimiento de la normativa ambiental.
	2016	0	
Sanciones no monetarias (nº)	2015	0	
	2016	0	

Principio 10

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

Todos conocemos la importancia de actuar con integridad y responsabilidad. El conjunto de valores, principios y normas éticas que se establecen en nuestro Código buscan algo más que proteger la imagen y la reputación de nuestra Empresa, o evitarle problemas legales.

La integridad nos permite mantener de forma sostenible un entorno al que todos estemos orgullosos de pertenecer y dignifica nuestra actividad profesional. Todos los profesionales de Applus+ y cuantas personas realicen operaciones por nuestra cuenta están obligados a evitar cualquier práctica corrupta, lo que exige aceptar la supervisión de Applus+ para comprobar la corrección de sus políticas y procedimientos

- Código Ético.
- Política Anticorrupción.
- Procedimiento de Anticorrupción.
- Whistleblowing Channel.

Nuestras políticas y sistemas

El Código Ético de Applus y la lucha contra la corrupción en Applus

El Código Ético de Applus recoge de forma clara los valores de LGAI relacionados con el respeto, la integridad y la responsabilidad en todo lo que hacemos, y donde la lucha contra la corrupción no es más que una consecuencia lógica de lo anterior.

A partir del Código Ético se deriva la Política Anticorrupción, que como ha quedado explicado en años anteriores, prohíbe expresamente cualquier práctica contraria a los Principios del Pacto Mundial.

Explícitamente, esta Política se opone al trato favorable de funcionarios o empleados de otras empresas para que incumplan sus obligaciones con el fin de favorecer a Applus, así como a la utilización abusiva de relaciones personales con funcionarios públicos, sus familiares, o dirigentes de partidos políticos para que éstos influyan de la toma de decisiones favorables a nuestra empresa.

Adicionalmente, la Política establece que Applus deberá comprobar la honradez profesional y capacidad para respetar dicha Política de terceras partes que actuando en nombre de Applus reciban dinero para la gestión de negocios ante la administración pública u otras empresas.

El Procedimiento que desarrolla la Política Anticorrupción hace recaer la responsabilidad de su aplicación al Director de LGAI, que como en ocasiones anteriores, debe asegurarse de que todo el personal de LGAI conoce la política y está preparado para cumplirla, así como terceras partes estén informadas del ejercicio de esta política (firmando su acuse de recibo) y que se adhieren a la misma si desean prestar servicios para LGAI.

En todo momento, el compromiso de LGAI sigue siendo de “tolerancia cero” y se sigue investigando cualquier caso que suponga el más leve indicio de corrupción, que en caso de confirmarse, serán aplicadas las sanciones correspondientes.

La Política continúa disponible en la intranet de Applus+, y ya en 2014 se incorporó el módulo de anticorrupción al programa de formación del personal sobre ética que todos los trabajadores reciben anualmente, incluyendo al personal de nueva incorporación. La superación del examen de esta formación implica la renovación del compromiso del cumplimiento de la Política Anticorrupción y la adhesión al Código Ético de Applus por parte de todos los empleados.

El Procedimiento de Anticorrupción de Applus y su seguimiento al más alto nivel

Desde su publicación por la Alta Dirección de Applus, el Procedimiento Global de Anticorrupción sigue estableciendo tanto el alcance de la Política Anticorrupción como las pautas de actuación en casos de riesgo.

Además de lo indicado anteriormente sobre las responsabilidades del Director de LGAI, se continúan realizando periódicamente auditorías internas sobre el cumplimiento y efectividad de esta Política, además de las auditorías de Terceros, y cuyos resultados son dirigidos al Compliance Officer, posición creada a principios de 2015, y con total capacidad operativa en éste ámbito.

El Comité de Ética del Grupo (GEC) continúa desempeñando la responsabilidad de la evaluación del perfil de riesgo de corrupción de Applus y llevar a cabo las acciones pertinentes según lo hallado en las auditorías. Estos resultados de las auditorías y sus seguimientos siguen siendo presentados al Consejo de Administración, como mínimo anualmente.

El Canal Ético de Comunicaciones

Aunque ya dimos detalles de su configuración, queremos indicar que el Comité de Ética del Grupo (GEC), a través de su Compliance Officer, puede recibir todo tipo de comunicaciones (a través del whistle blowing canal), como consultas, preguntas, incidencias a las que responde a la mayor brevedad posible emitiendo un acuse de recibo de forma inmediata.

Medidas derivadas de nuestra Política Anticorrupción

Durante el despliegue de la Política Anticorrupción se implementó el proceso para la evaluación de terceros (agentes comerciales, joint-ventures y otros) con los que

Applus tenga relaciones contractuales, con el fin de reducir los riesgos con respecto a la corrupción derivada de la contratación o de actuar conjuntamente con terceros o socios. Adicionalmente también se implementó el proceso de control y registro de la recepción o entrega de regalos y atenciones a terceros, así como de la contribuciones de carácter benéfico que LGAI pueda realizar.

Compliance Management System (CMS)

Durante el 2016 se ha consolidado la implantación de nuestro Sistema de Gestión del Cumplimiento ("Compliance Management System" – CMS -), como apoyo a la gestión del cumplimiento de la Política Anticorrupción y se ha ido un paso más allá en el despliegue de la misma, alineándose con los requisitos de FCPA (Foreign Corruption Practise Act de Estados Unidos), de UK Antibribery Act (Reino Unido), y del Código Penal Español.

En el futuro, se pretende estudiar los requisitos legales específicos de cada país para realizar un despliegue adecuado en cada zona.

Proyectos y acciones

Proyectos realizados en 2016

Nombre	Objetivo/Descripción	Estado	Resultados obtenidos
Política y Procedimiento Global Anticorrupción	Simplificar y esquematizar la Política y el Procedimiento de Anticorrupción para hacerlo más accesible y operativo.	Realizado	Política y Procedimiento de Anticorrupción simplificado y totalmente accesible
Test de Anticorrupción e Integridad para terceros (Due Diligence de Anticorrupción)	Robustecer el análisis de terceros simplificando la metodología de Due Diligence y confiriéndole más objetividad Ok	Realizado	Metodología Due Diligence simplificada y totalmente operativa
Control de regalos, atenciones y contribuciones benéficas	Reducir riesgos de corrupción asociados a la entrega o recepción de regalos y atenciones de terceros, y las contribuciones de carácter benéfico que LGAI pueda realizar.	En curso	Se establecen más controles y se sigue efectuando de forma continua (el riesgo no se puede mitigar completamente)
Memoria de Compliance	Elaborar periódicamente una Memoria de Compliance	Realizado	Elaboración anual de la Memoria de Compliance realizada en 2016
Política Anticorrupción y Código Ético	Formación presencial al Management de cada entidad legal sobre materia de Ethical Compliance en todas las divisiones	Realizado	Formación presencial dada a la totalidad de los directivos de cada empresa.

Líneas de Progreso para 2017

Área Temática	Línea de Progreso / Objetivos
Control de regalos, atenciones y contribuciones benéficas	Continuar en la medida de lo posible con la reducción de riesgos de corrupción asociados a la entrega o recepción de regalos y atenciones de terceros, y las contribuciones de carácter benéfico que LGAI pueda realizar.
Memoria de Compliance	Continuar con la elaboración periódica de la Memoria de Compliance
Compliance Management System	<p>Realizar el despliegue del Compliance Management System, aprobado en diciembre 2016, que incluye temas relacionados con la corrupción, alineado con los requisitos de FCPA (Foreign Corruption Practise Act de Estados Unidos), de UK Antibribery Act (Reino Unido), y del Código Penal Español</p> <p>Estudiar los requisitos legales específicos de cada país para realizar un despliegue adecuado en cada zona.</p>

Resultados Clave

INDICADOR	AC01	Porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conocen los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad		
Resultado		2015	2016	Comentario
Empleados		100 %	100%	<p>En la actualidad, por el grado de despliegue de la Política, no podemos conocer el nivel de conocimiento por parte de todos los grupos de interés.</p> <p>No obstante se han establecido los medios suficientes para que pueda ser conocido por todos los grupos de interés.</p> <p>El Código Ético está publicado en el site corporativo de Applus, los proveedores que inicien su relaciones con LGAI deben adherirse a nuestro Código Ético, y los representantes de los accionistas lo conocen porque son los promotores originales de esta política.</p> <p>El porcentaje reportado de proveedores corresponde a la totalidad de los que desde el año 2015 se han dado de alta en el Portal del Proveedor respecto a los totales existentes en LGAI.</p>
Proveedores (colaboradores, empresas subcontratistas y suministradores)		n.d.	22,25%	
Clientes		n.d.	n.d.	
Sociedad en general		n.d.	n.d.	
Accionistas		n.d.	n.d.	
Administración pública		n.d.	n.d.	

INDICADOR	AC02	Número total de incidentes confirmados de corrupción y acciones tomadas.	
Resultado		Comentario	
2015	0	No hemos sido identificados como participantes en prácticas de corrupción y no tenemos acciones legales en curso o sanciones por dichas circunstancias.	
2016	0		