

**INFORME DE PROGRESO
ASICASA
(AUTOS SIGRAS CARRAL)**

AÑO 2016



CONTENIDO:

1. RENOVACIÓN DEL COMPROMISO.....	3
2. INTRODUCCIÓN.....	4
2.1.-DATOS GENERALES DE LA EMPRESA:.....	4
2.2.- PRESENTACIÓN E HISTORIAL DE LA EMPRESA	5
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	8
3. SEGUIMIENTO Y RESULTADOS	9
3.1.- PRINCIPIOS DE DERECHOS HUMANOS.....	9
3.2.- PRINCIPIOS DE DERECHOS LABORALES.....	14
3.3.- PRINCIPIOS MEDIOAMBIENTALES.....	19
3.4.- PRINCIPIOS ANTICORRUPCIÓN	25

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 difundiendo 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, 15 de Junio de 2017



Fdo, Arturo Miguez Corral

Gerente

2. INTRODUCCIÓN

2.1.-DATOS GENERALES DE LA EMPRESA:

RAZON SOCIAL: ASICASA

DIRECCIÓN: Avenida de Almeiras nº 3, 15180 Culleredo (A Coruña)- España

DIRECCIÓN WEB: [http:// www.autoscalpita.es](http://www.autoscalpita.es)

TELEFONO DE CONTACTO: + 34 981 235 759

FAX: + 34 981 231 414

CORREO ELECTRÓNICO: personal@autoscalpita.es

GERENTE: D. Arturo Miguez Corral

ACTIVIDAD: Transporte de viajeros por carretera

Nº EMPLEADOS/AS: 46

PRINCIPALES GRUPOS DE INTERÉS:

- Clientes/Usuarios
- Proveedores
- Personal
- Comunidad local
- Administración pública

PAISES PRINCIPALES EN LOS QUE DESARROLLA ACTIVIDAD: España

FECHA DE ADHESIÓN: Octubre 2014

2.2.- PRESENTACIÓN E HISTORIAL DE LA EMPRESA

ASICASA es una empresa con una larga tradición de más de 40 años dedicados al transporte de viajeros por carretera, lo que garantiza la profesionalidad de su personal y la disposición de los medios adecuados para la consecución de nuestro objetivo prioritario, a saber, la satisfacción de nuestros clientes.

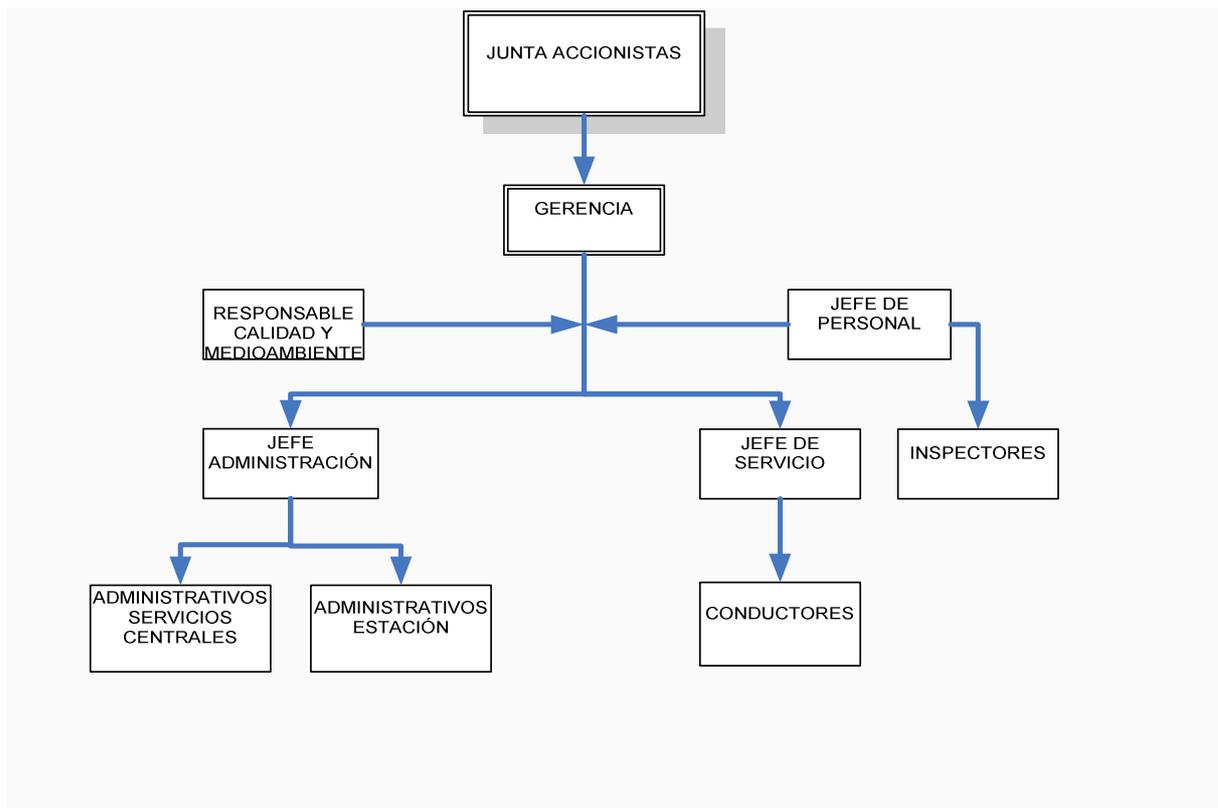
ASICASA extiende su actividad principalmente en la provincia de A Coruña, teniendo capacidad para extender su actividad a cualquier otra zona geográfica según la demanda de sus clientes.

ASICASA cuenta con una plantilla suficientemente formada y experimentada en el transporte de viajeros, no obstante lo cual reciben constantemente formación que les permita permanecer actualizados. El personal toma las medidas necesarias para prestar en todo momento el trato más agradable y evitar así cualquier tipo de molestia o perjuicio de los clientes a los que prestan servicio.



Para completar la labor de sus trabajadores y trabajadoras, **ASICASA** cuenta con proveedores de acreditado prestigio, los cuales son sometidos a constante vigilancia del servicio o los productos que suministran.

A continuación, se muestra el organigrama actual de **ASICASA**



2.3.- VALORES CORPORATIVOS

MISIÓN: Facilitar, como empresa de transporte de viajeros de referencia, servicios de transporte de óptima calidad, seguros y siempre respetando la puntualidad de nuestro servicios, para ello la empresa ha definido un Servicio de Referencia como modelo de servicio adecuadamente prestado, y que sirve de guía para la mejora continua nuestras actividades diarias. La compañía apuesta por la gestión integral de las personas y garantiza los medios para que sus trabajadores desarrollen una carrera profesional dentro de la propia empresa.

VISIÓN: Ser una referencia de calidad y profesionalidad en el mercado de los servicios de transporte de viajeros por carretera. También deseamos ofrecer la excelencia en el servicio e incrementar el valor añadido aportado a nuestros clientes

La Responsabilidad Corporativa en **ASICASA** 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 servicios de transporte, 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

ASICASA, 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 **ASICASA** 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.

La empresa presenta una política de igualdad, además de un plan de Igualdad implantado en todos los ámbitos de la organización. Actualmente dicho Plan de Igualdad está en proceso de acreditación por parte de la Xunta de Galicia.

ASICASA, está asociada a FEGATRAVI (Federación Gallega de transporte de viajeros) y FENEBUS (Federación Nacional empresarial de transporte en Autobús)

Durante el año 2016 la empresa ha destinado un importe total de 5.500 euros como donativo u patrocinios a distintas organizaciones como Club Baloncesto Culleredo, Club Balonmano Culleredo, asociaciones de peñas, etc. Esto supone un incremento de casi el 50% respecto a años anteriores.

De cara al entorno local, vivimos una situación de crisis en la que el paro está alcanzando a la gran mayoría de las familias, y en las que es complejo para los jóvenes introducirse en el mundo laboral. **ASICASA**, colabora con la Fundación Universidad A Coruña en programas para incorporar a Estudiantes al mundo laboral posibilitando la contratación de becarios, así como posibilitando la contratación indefinida de personal.

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 2015 y Diciembre del año 2016. Lo hemos hecho así para intentar armonizar la presentación de las memorias con los años de presentación. 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:

Dña. **Fátima Valiño**

Avenida de Almeiras nº 3, 15180 Culleredo (A Coruña)- España

Teléfono: + 34 981 235 759

Correo electrónico: personal@autoscalpita.es

3. SEGUIMIENTO Y RESULTADOS

A continuación, se analizan cada uno de los 10 principios del Pacto Global y cómo se desarrolla dentro de **ASICASA**. 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.).

En **ASICASA** 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 **ASICASA** 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.

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 y gestión ambiental, que regula, entre otros requisitos la formación y contratación del personal.
- Evaluación de los proveedores
- Aprobación y difusión de un código de conducta interno 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.
- Implantación y desarrollo del plan de igualdad de la empresa
- Información a representantes de los trabajadores sobre temas de seguridad laboral, igualdad de oportunidades, etc.

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
- Aprobación del código de conducta para los proveedores y guía ética 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>	0% contratos Al tratarse de proveedores nacionales con los que trabajamos, ya están sometidos a la legislación en vigor en temas laborales y de derechos humanos.
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>	0 horas / empleado Durante el año 2015-2016 no se han realizado acciones formativas en RSC/Igualdad ,
G4-HR3	<i>Número total de incidentes de discriminación y medidas correctivas adoptadas</i>	0 incidentes 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>	0 proveedores 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>	0 proveedores 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>	<p>0 proveedores</p> <p>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.</p>
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>	<p>0 personal</p> <p>No se han identificados riesgos. La empresa no cuenta con personal de seguridad.</p>
G4-HR8	<i>Número de casos de violación de los derechos de los pueblos indígenas y medidas adoptadas</i>	<p>0 casos</p> <p>No se han identificados riesgos. La empresa tiene ámbito nacional al igual que sus proveedores.</p>
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>100%</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>100% nuevos proveedores</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>0 impactos</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>0 reclamaciones</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>100% centros</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>0 centros</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.

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 **ASICASA** 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 **ASICASA**. 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 **ASICASA** 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.

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 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, entre los que se encuentran el compromiso de cumplimiento del código ético para los proveedores.

Acciones desarrolladas:

- Procedimiento de comunicaciones internas
- Cumplimiento de la normativa vigente en relación al estatuto de los trabajadores y seguridad y salud laboral.
- Desarrollo e implantación de un Plan de Igualdad en la empresa

Objetivos:

- Incluir en página web de la empresa información relativa a desarrollo de acciones de RSE en la empresa
- Continuidad en la aplicación de la normativa y legislación en vigor
- Implantación de medidas de flexibilidad horaria para facilitar la conciliación (Contemplados en el Plan de Igualdad)

Indicadores GRI:

G4-LA1	Número y tasa de contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por grupo etario, sexo y región	0 % contrataciones y rotación Se ha realizado una única contratación durante el año 2016. Esto es debido a la estructura estable de la empresa.
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	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.

G4-LA3	Índices de reincorporación al trabajo y de retención tras la baja por maternidad o paternidad, desglosados por sexo.	<p>0% bajas maternidad/paternidad</p> <p>Durante los años 2015 y 2016 ningún empleado se acogió a la baja por maternidad/paternidad, ni hubo reincorporaciones tras la baja por no encontrarse ningún miembro de la plantilla en situación de maternidad/paternidad</p>
G4-LA4	Plazos mínimos de preaviso de cambios operativos y posible inclusión de éstos en los convenios colectivos.	<p>15 días</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>100% trabajadores</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>Durante 2015 y 2016 no se han producido accidentes.</p> <p>No se han dado ningún tipo de enfermedad profesional</p> <p>Tampoco hubo víctimas mortales</p>
G4-LA7	Trabajadores cuya profesión tiene una incidencia o un riesgo elevados de enfermedad	<p>0 trabajadores</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 cumplimiento de la legislación en vigor 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	Durante el año 2016 se impartieron una media total de 805 horas de formación beneficiándose el 51% de la plantilla
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	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.
G4-LA11	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional, desglosado por sexo y por categoría profesional	100% hombres 100% mujeres 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	la empresa está formada por un total de 45 personas (35 hombres + 10 mujeres), todas entre la franja de edad entre los 25-64 años y repartidas de la siguiente forma: Indicar número de hombres y mujeres - Dirección:1 - Conductore/as:44
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. Regulación retributiva en base al convenio

G4-LA14	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a las prácticas laborales	100% nuevos proveedores 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	0 impactos negativos 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	0 reclamaciones 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>	0 incidentes 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>	0 proveedores 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>	0 proveedores 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	<p><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></p>	<p>0 proveedores</p> <p>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.</p>
--------	--	---

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, **ASICASA**. 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 AENOR desde el año 2009.

En **ASICASA**. 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 consumo de gasóleo

Objetivos:

- Seguir con la política de minimización del impacto ambiental de sus actividades
- Se plantean objetivos de minimización de consumo de combustible
- Concienciación ambiental para personal de la empresa

Indicadores GRI:

G4-EN1	<i>Materiales utilizados, por peso o volumen.</i>	Consumo gasóleo: 35 litros/100km
G4-EN2	<i>Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales reciclados</i> Consumo de energía eléctrica. Total año 2016: 11.074 kw	95% del papel utilizado una vez desechado es entregado a gestor para su reciclaje.
G4-EN3	<i>Consumo de energía interno</i>	Consumo de energía eléctrica. Total año 2016: 11.074 kw
G4-EN4	<i>Consumo de energía externo</i>	No hubo consumo de energía externo
G4-EN5	<i>Intensidad energética</i>	No calculado
G4-EN6	<i>Reducción del consumo energético</i>	Consumo año 2016: 11074 Kw. Ha supuesto un aumento del consumo, provocado por nuevos equipos/maquinaria
G4-EN7	<i>Reducción de los requisitos energéticos de los productos y servicios</i>	No se lleva el control de este indicador.
G4-EN8	Captación total de agua según la fuente	No aplica
G4-EN9	<i>Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de aguas</i>	No hay constancia de fuentes de agua afectadas. El agua consumida procede de la red de distribución municipal.
G4-EN10	<i>Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada</i>	No se utiliza agua reciclada o reutilizada.

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 la estación de autobuses, edificio ubicado en el centro de La Coruña, por tanto no hay afección directa sobre la biodiversidad.
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>	No se han identificado. 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>	No se han llevado a cabo ninguna acción de restauración de áreas protegidas.
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>	No se han descrito ninguna especie en peligro de extinción afectada por las actividades de la empresa
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. 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>	No calculadas
G4-EN17	<i>Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero</i>	No calculadas
G4-EN18	<i>Intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero</i>	No se cuenta con datos
G4-EN19	<i>Reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero</i>	No se cuenta con datos

G4-EN20	<i>Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono</i>	No se generan emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono como consecuencia de las actividades de la empresa.
G4-EN21	<i>NO_x, SO_x y otras emisiones atmosféricas significativas</i>	No hay medición de otros tipos de emisiones
G4-EN22	<i>Vertido total de aguas, según su calidad y destino.</i>	Las aguas residuales generadas no proceden de ningún proceso industrial, 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>	- 0
G4-EN24	<i>Número y volumen total de los derrames accidentales más significativos.</i>	NO se han registrado durante el año 2015-2016 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>	No procede puesto que no se generan residuos peligrosos como consecuencia de la actividad de la empresa.
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>	No procede, 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 sistema de gestión medioambiental certificado , 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 , no se ponen en el mercado materiales de embalaje 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>	No se han recibido 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>	Se ha realizado una evaluación de aspectos ambientales como consecuencia de los requisitos del sistema de gestión ambiental ISO 14001. Los impactos ambientales más significativos se centran consumo de combustible.
G4-EN31	<i>Desglose de los gastos y las inversiones ambientales</i>	No hay datos de 2016
G4-EN32	<i>Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios ambientales</i>	100% de proveedores 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>	0 impactos Se ha evaluado a todos los proveedores en función de su comportamiento ambiental. No se han identificado proveedores con impactos ambientales significativos.

G4-EN34	<i>Número de reclamaciones ambientales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación</i>	0 reclamaciones. Durante el período de análisis de esta memoria no se han presentado o resuelto ninguna reclamación ambiental
---------	---	---

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>	No se han identificado 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 lucha contra la corrupción , así como el código ético en vigor.
G4-SO5	<i>Casos confirmados de corrupción y medidas adoptadas</i>	No ha habido incidentes de corrupción
G4-SO6	<i>Valor de las contribuciones políticas, por país y destinatario</i>	La empresa no realiza aportaciones financieras ni de ningún tipo a partidos políticos ni a otro tipo de instituciones relacionadas.

ASICASA.

Avenida de Almeiras nº 3, 15180 Culleredo (A Coruña)- España

Teléfono 981 235 759

[http:// www.autoscalpita.es](http://www.autoscalpita.es)

D. Arturo Miguez Corral