

Huelva, España, 2 de agosto de 2017

Es para nosotros una enorme satisfacción volver a presentar un año más, y ya es el cuarto, el Informe de Progreso de los Diez Principios de Pacto Mundial de las Naciones Unidas, relacionados con los derechos humanos y laborales, el medioambiente y la lucha contra la corrupción. Este informe recoge la información referente al año 2016.

Este año 2016 destaca por la puesta en marcha del proyecto "Acelerando el Talento", proyecto de fomento del empleo juvenil. Es un programa de vinculación universidad-empresa, alineando las necesidades de la empresa con la formación que ofrece la universidad. Este programa cuenta con una fase de prácticas en la empresa con el compromiso de contratación de aquellos alumnos y alumnas que superen el programa completo.

En General Eléctrica Onubense, S.A. (GEOSA), siempre hemos defendido y apoyado el desarrollo económico y social de nuestra tierra y nuestro entorno, convencidos además de hacerlo desde el máximo respeto medioambiental. 55 años avalan esta cultura empresarial, en la que juega un papel trascendental la mejora y el crecimiento de las personas que forman parte de esta gran familia.

La preocupación por los Derechos Humanos y Fundamentales, la protección de los más vulnerables la construcción de sociedades y comunidades más inclusivas e igualitarias y el respeto profundo a la naturaleza y su entorno están en el ADN de nuestra compañía de ahí que la identificación con los Principios de Pacto Global sea casi de forma natural y automática; como a nosotros nos gusta afirmar, "no podemos olvidarnos de todo esto porque están y así deben permanecer, grabadas en la personalidad de GEOSA".

El año 2016 ha sido el cuarto de GEOSA adherida a Pacto Mundial, donde se van consolidando iniciativas y generando nuevas culturas, estando especialmente satisfechos con el acceso de la mujer a puestos de responsabilidad en estos dos últimos años. Y no por último menos importante, un fortalecimiento de relaciones con nuestros grupos de interés, a los que desde aquí les agradecemos su acompañamiento y apoyo, confiando en afrontar de manera conjunta los desafíos que nos depare el futuro.

Jesús de la Corte de la Corte  
Director RR.HH. y RSE

Miguel Ángel García Infante  
Director General

# Informe de Progreso Pacto Mundial 2016

## General Eléctrica Onubense S.A. (GEOSA)

01/01/2017: INSCRIPCIÓN MERCANTIL DE NUEVA, FOLIO 104, LIBRO 120, HOJA 1039, INSCRIPCIÓN 5ª. C.I.F.: A-21043567



## INFORMACIÓN GENERAL

### Perfil de la entidad: General Eléctrica Onubense S.A. (GEOSA)

- **Dirección:** Glorieta Norte s/n, 21001 Huelva (Huelva).
- **Dirección web:** [www.generalelectrica.com](http://www.generalelectrica.com)
- **Director General:** Miguel Ángel García Infante
- **Fecha de Adhesión:** 15/04/2013
- **Número de empleados:** 34
- **Sector:** Instalaciones eléctricas
- **Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:** implantación de soluciones "llave en mano" de supervisión, automatización y control remoto de todo tipo de procesos automatizables, suministro de cuadros eléctricos, instalaciones eléctricas y de reparación de maquinaria, y energías renovables.
- **Ventas / Ingresos:** 2.059.416,65 euros.
- **Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:** GEOSA no ha tenido ayudas en la modalidad de préstamos/intereses subvencionados.
- **Desglose de Grupos de Interés:** Clientes, Empleados, Proveedores, Sociedad, Universidad y Otros.
- **Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:** los Grupos de Interés seleccionados son aquellos que están más involucrados en la actividad de GEOSA.
- **Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:** España.
- **Alcance del Informe de Progreso y posibles limitaciones, si existen:** España
- **¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?** En función de los indicadores que más se adecúan para definir la actividad de GEOSA acorde con los principios de transparencia y comunicación.
- **¿Cómo se está difundiendo el informe de progreso?** Desde la primera edición del Informe de Progreso correspondiente al año 2013, se difundió de forma interna a través de mail y en tablones a la plantilla, y de forma externa en la página web de la empresa y por mail cuando así nos lo solicitaron los Grupos de Interés. Se mantiene esa política de difusión para este Informe 2016.
- **Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:** Nuevo premio en 2016 a la Baja Siniestralidad emitido por la Mutua Nacional de Accidentes de Trabajo

Fraternidad, debido a la constante reducción de siniestralidad laboral.



Por otra parte, también se recibió un reconocimiento de la Fundación Proyecto Don Bosco, por el apoyo en la inserción laboral de jóvenes en situación de riesgo de exclusión social, a través de los acuerdos de becas y prácticas que GEOSA tiene firmados con la Fundación. Estos programas están financiados por el Fondo Social Europeo y por la obra social "la Caixa".



- **Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:** 2016
- **Fecha de la memoria anterior más reciente:** 29 de julio de 2016



- **Ciclo de presentación del Informe de Progreso:** Anual.

### Estrategia y gobierno

- **Incorporación de las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión:** en GEOSA se fomenta la comunicación activa con los grupos de interés del siguiente modo: en el caso de la Representación de los Trabajadores su participación es directa en los procesos de decisión referentes a la estrategia de la empresa. Igualmente los proveedores aportan propuestas de mejora orientadas a los clientes, participan en formación a la plantilla, en publicidad y difusión y en la gestión económico-financiera. La sociedad toma parte en los procesos de decisión a través de un sistema consultivo permanente que dispone la Dirección General para las Asociaciones, particulares e interesados en los aspectos relacionados con la empresa y la sociedad (de carácter provincial) con la que interactúa.
- **Estructura de la Junta Directiva y quien o quienes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo:** la estructura de la Junta Directiva está compuesto por 4 directivos más el Director General. El director de RRHH y RS es el responsable de la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 principios. Además, el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo
- **La Junta Directiva no mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores.** Se está trabajando para comenzar a medir el progreso de la implantación de los Principios mediante indicadores durante el año 2016.

### Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

- GEOSA no tiene proyectos de colaboración ni desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.)

### Más información

- **Dirección web:** [www.generalelectrica.com](http://www.generalelectrica.com)
- **Implantación otros Grupos de Interés:** GEOSA se caracteriza por un compromiso progresivo en cuanto a la implantación de los 10 Principios y prueba de ello es su objetivo de hacer extensible esta implicación al resto de Grupos de Interés. Este proyecto se desarrolla dirigiéndose también a su entorno, entre otras acciones, a través del fomento de un mayor conocimiento de productos y tecnologías sostenibles accesibles a toda persona que tenga contacto con la actividad de GEOSA, procurando generar en su sociedad una

mayor reflexión al respecto. Del mismo modo, a través de los planes implementados en materia de integración laboral, GEOSA hace partícipe a su comunidad local sobre la posibilidad de contribuir en este mismo compromiso. GEOSA ha conseguido que el 35% de sus proveedores se comprometan a realizar políticas de Responsabilidad Social.

- **Día de publicación del Informe:** 07 de agosto de 2017.
- **Responsable:** Jesús de la Corte.

## METODOLOGÍA

- **Diagnóstico:** Se necesita conocer lo que existe para saber qué necesidades tiene GEOSA. Los indicadores de diagnóstico nos permiten identificar qué políticas, acciones y seguimientos se hace por cada Principio.
- **Políticas:** Vienen recogidas mediante indicadores cualitativos que definen el marco de actuación en el cual se estructuran las acciones y los mecanismos de control y seguimiento de la entidad.
- **Acciones:** Se implementan para dar cumplimiento a las políticas. Vienen descritas por medio de indicaciones cualitativas y cuantitativas. Input: Necesario un Input para conocer qué tipo de acciones han de llevarse a cabo. Si se prescinde de ese Input se corre el riesgo de implantar acciones inútiles o innecesarias.
- **Seguimiento y medición de impactos:** Evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Viene reflejado en los indicadores cualitativos planteados. Output: Necesario dar a conocer los resultados para poder recibir de nuevo ideas sobre posibles mejoras necesarias.

**PRINCIPIO 1:** Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.

- **Diagnóstico:** GEOSA no ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos.
- **Políticas:** En mayo de 2013 GEOSA define políticas en materia de Responsabilidad Social, siendo uno de los puntos importantes el respeto y apoyo de los Derechos Humanos, así como la protección del Derecho a la Igualdad y a la Integridad de las personas.
- **Acciones:** GEOSA dispone de un Plan Anual de Formación, recurso orientado a la mejora personal y profesional de su plantilla.
- **Seguimiento y medición de Impactos:** El Responsable de RS tiene entre su cuadro de objetivos departamentales anuales el seguimiento de la implantación de la Política de RS



y la aplicación del Código de Conducta. En el ejercicio 2016 se han modificado los manuales de bienvenida. Quedan por resolver la creación de un sistema permanente de comunicación con los Grupos de Interés (comunicación e influencia) y la realización de un sistema de detección de riesgos en los Principios del Pacto Mundial.

El 100% de empleados están informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad. Los empleados de GEOSA son informados de la Política Integrada al incorporarse a la empresa y de forma continuada en posteriores sesiones de formación, sensibilización y reflexión al respecto.

**PRINCIPIO 2: Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos**

- **Diagnóstico:** La empresa ha realizado un diagnóstico de su cadena de suministro en cuanto a niveles de cumplimiento en materia de RS, en la que se ha solicitado información sobre Derechos Humanos y no se ha encontrado ningún riesgo.
- **Políticas:** GEOSA dispone de una política de compras por escrito y realiza un procedimiento de homologación de proveedores, para la selección de aquellos que aplican políticas de mayor calidad, responsabilidad social y eficiencia medioambiental. Esta selección debe cumplir con los principios del Código de Conducta Ético de la empresa.
- **Acciones:** No se realiza ninguna acción concreta debido a la escasez de riesgos encontrados. Sin embargo, sí se lleva a cabo un control documental de las empresas y proveedores con las que trabaja GEOSA, con el objetivo de comprobar que cumplen con el Código de Conducta Ético.
- **Seguimiento y medición de Impacto:** No se dispone del porcentaje de proveedores que disponen de una certificación (SA 8000, ISO 9001, etc.).

**PRINCIPIO 3: Las entidades deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.**

- **Diagnóstico:** No existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

El sistema de gestión de GEOSA se apoya en la asunción de la Política Integrada de Calidad, Medio Ambiente, Seguridad y Salud en el trabajo y Responsabilidad Social en la que de forma clara se reconoce el efectivo derecho a la negociación colectiva. Está absolutamente garantizada con acuerdos que mejoran el Convenio de aplicación, revisable permanentemente. En dicho mantenimiento participa la representación de los trabajadores.

- **Políticas:** La entidad dispone de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes.

El personal de GEOSA es informado y formado sobre su derecho de libertad de afiliación y a la negociación colectiva tanto en su incorporación, a través del Manual de Bienvenida, así como de forma continua a lo largo de su recorrido profesional en la empresa.

- **Acciones:** durante el ejercicio 2016 se han mantenido las acciones llevadas a cabo en años anteriores, siendo estas:
  - Sistemas de reuniones periódicas calendarizadas entre la dirección de RRHH y la representación sindical.
  - La Comisión Paritaria de la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo Permanente convocada para distintos temas consultivos (y no para temas resolutivos)
  - Se mantiene abierto un proceso de negociación voluntaria para la confección de un Convenio Colectivo Propio que mejore los derechos individuales y colectivos de las personas.

- **Seguimiento y Medición de impacto:** GEOSA dispone de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias y críticas de los empleados, con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos.

Existe un Calendario permanente de reuniones periódicas entre la Dirección de RR.HH. y la Representación sindical.

Asimismo, se celebra periódicamente una asamblea de los trabajadores, con participación y sin ella de la dirección de la empresa, a elección de los trabajadores.

**PRINCIPIO 4: Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.**

- **Diagnóstico:** El trabajo forzoso no es un factor de riesgo en GEOSA, dado el tipo de actividad a la que se dedica. La actividad de GEOSA se enmarca en el sector de las instalaciones eléctricas, sin que ello suponga actividades forzosas. No existen situaciones laborales en GEOSA donde sea necesario implantar medidas de conciliación. No obstante, ya están implantadas para favorecer la calidad de vida de las personas de la plantilla.
- **Políticas:** GEOSA dispone de una política clara y por escrito en el que se determinan las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales.  
GEOSA dispone de Convenio Colectivo de referencia, contratos de trabajo, acuerdos con los representantes de los trabajadores y prontuario de orden interno.
- **Acciones:** El trabajo forzoso o bajo coacción no tiene cabida en la actividad diaria de esta empresa. GEOSA cuenta con la certificación OHSAS 18001 de Gestión de Seguridad y



Salud Laboral, que renueva periódicamente; también mantiene las acciones llevadas a cabo hasta ahora, siendo estas:

- Calendarios anuales de trabajo pactados con la representación sindical.
- Sistema retributivo objetivo y conocido por la plantilla.
- Sistema de beneficios sociales comunicados a la plantilla.
- GEOSA no dispone actualmente de la certificación de los estándares que prohíben el trabajo forzoso.
- Diseño de un sistema de trabajo por turno que garantice el descanso legal y efectivo de los trabajadores.
- Creación de una política de promoción de prejubilaciones a la edad mínima permitida por la ley.
- Por último, señalar que en este año 2016 se han hecho obras de mejora en el taller de la empresa, mejorando los espacios de trabajo de cada empleado, así como la construcción de un comedor, que permite una mejora en las condiciones de los descansos. Estas mejoras han supuesto una inversión de 21.293,81 euros.
- **Seguimiento y medición de impactos:** GEOSA dispone de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales. Son los siguientes:
  - Sistema de seguimiento de modificaciones o distribuciones irregulares de jornada (flexibilización).
  - Bases de datos con beneficiarios de Ayudas a Estudios, Bolsas de Vacaciones, Premios de Absentismos, Sistemas de Anticipos, Sistemas de Descuentos en compras de los productos que vende la compañía a sus trabajadores.
  - Promoción y fomento de la compensación de horas extras con descanso y no de forma retribuida.

**PRINCIPIO 5: Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil**

- **Diagnóstico:** El trabajo infantil no es un factor de riesgo en GEOSA. Nuestra política de contratación cumple lo requerido en el Estatuto de los Trabajadores y en nuestro Convenio Colectivo, por lo que el trabajo infantil no supone un factor de riesgo.
- **Políticas:** La entidad dispone de una política clara que comunica abiertamente donde se define la prohibición del trabajo infantil. En la Política Integrada de Calidad, Medio Ambiente, Seguridad y Salud en el Trabajo y Responsabilidad Social de GEOSA está claramente recogido que nuestro Sistema de Gestión avala la erradicación del trabajo infantil.
- **Acciones:** GEOSA dispone de un Manual de Bienvenida para nuevos trabajadores que

recoge la Definición de una Política Integrada de Calidad, Prevención, Medio ambiente y Responsabilidad Social. No se dispone de certificación de los estándares que prohíben el trabajo infantil.

**PRINCIPIO 6:** *Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.*

- **Diagnóstico:** GEOSA no ha realizado un diagnóstico en el que se evalúan los factores de riesgo en discriminación en la contratación, formación y promoción. Sin embargo, GEOSA ha colaborado en un proyecto de investigación llamado "Recursos para la conciliación Trabajo-familia: aspectos personales y organizacionales" en conjunto con la Universidad de Sevilla, con la finalidad de valorar las políticas de conciliación existentes y describir medidas de mejoras de las actuaciones dirigidas a la conciliación trabajo-familia de los empleados de la organización.
- **Políticas:** Como parte de su Sistema de Gestión, GEOSA dispone de diversos planes de integración y no discriminación laboral:
  - Sistema de incorporación de personas de distintos colectivos en Programas de Prácticas, en coordinación con centros sociales.
  - Sistemas de incorporación de personas jóvenes a puestos de Aprendiz.
  - Sistema de fomento del talento de estudiantes e incorporación a la organización, en coordinación con la Universidad de Huelva.
  - Políticas de selección de personal objetiva y transparente.
  - Flexibilidad de jornada, dando oportunidad de adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en el acuerdo a que se llegue con el trabajador.
  - Permisos de maternidad y paternidad.
  - Reducción de jornada laboral, para el cuidado directo de algún menor.
- **Acciones:** Aplicación de la política de **selección de personal** en todos los procesos, incluidos los procesos para puestos en prácticas. También se han tomado medidas de flexi-seguridad.

Este año 2016 se ha puesto en marcha el programa **Acelerando el Talento**, un proyecto que fomenta la creación de empleo juvenil. El programa ha sido diseñado por la Escuela Técnica Superior de Ingeniería de la Universidad de Huelva, junto con GEOSA y nuestra empresa hermana CEOSA, siendo apoyados de manera técnica por Management & Research.

Acelerando el Talento fomenta una auténtica vinculación universidad-empresa, alineando las necesidades específicas de la empresa con la formación que brinda la universidad. Se



trata de un programa pionero porque se desarrolla dentro de la malla curricular, es decir, dentro del sistema reglado de formación de la universidad.

Profesores de la universidad y técnicos de la empresa son los encargados de crear unos contenidos concretos con el objetivo de formar a los alumnos beneficiarios del programa en conocimientos específicos de la empresa. Además, los alumnos realizarán periodos de formación en los puestos de trabajo correspondientes.

Finalmente, existe un compromiso de contratación por parte de la empresa a aquellos alumnos que superen el programa completo. Se trata de una iniciativa altruista cuyo fin es dinamizar y fomentar el empleo juvenil. En un futuro, este programa pretende convertirse en referente para otras empresas.



- ¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique de qué forma. Este compromiso está plenamente implantado a través de la Política Integrada que articula el Sistema de Gestión así como en el Código de Conducta establecido en el presente ejercicio, de modo que, en el último año se han incorporado mujeres en puestos directivos, siendo estos:
  - Dirección Financiera.
  - Coordinación de Recursos Humanos.
  - Coordinación de Delineación.
  - Coordinación de Calidad, Prevención y Medio Ambiente.

- Dirección Técnica de la Unidad de Ingeniería para la reparación de equipos eléctricos.

- **Seguimiento y medición de Impactos:** La composición de órganos directivos y el resto de empleados se da a conocer a la plantilla. No existen expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo.

Composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad (en %):

- Directivos frente a empleados: 15%
- Directivos mujeres: 40%; Directivos hombres: 60%
- Mayores de 45 años: 29%; Menores de 30 años: 15%
- Mujeres: 6% - Hombres: 94%
- Empleados no nacionales: 3%
- Empleados con contrato fijo: 47%; Empleados con contrato temporal: 53%

En la plantilla existen dos jóvenes ingenieras menores de 30 años, que se han incorporado a través de programas de prácticas. Este proceso, aunque muy modesto todavía, está permitiendo la incorporación gradual de mujeres a la empresa, en un sector que por sus características había sido netamente masculino en años anteriores.

**PRINCIPIO 7: Las entidades deben mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.**

- **Diagnóstico:** Se realizan acciones de diagnóstico de posible impacto medioambiental en las operaciones de la compañía.
- **Políticas:** GEOSA dispone de políticas de gestión medioambiental mediante las Certificaciones ISO 14001 y, adicionalmente la ISO 9001, de Sistema de Gestión de la Calidad. También cuenta con Certificaciones Específicas de Motores ATEX y de requerimientos de marca, como el Certificado de Marca ABB. Por último, señalar que GEOSA se encuentra en el Registro Oficial de Licitadores y Empresas Clasificadas del Estado.
- **Acciones:** En GEOSA contamos con un Sistema de Gestión Medioambiental y el reconocimiento de la Norma UNE-EN-ISO-14001:2004, reciclando residuos de obra y residuos peligrosos tales como plásticos, papel, cartón, chatarras y madera. También se lleva a cabo un sistema de ahorro energético en iluminación gracias al uso de productos eléctricos de bajo consumo y en combustible al contar con un depósito de éste.



- **Seguimiento y medición de impactos:** número de horas en formación medio ambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales: 24 horas en un curso de manipulación de gases fluorados para 3 personas. Se mantiene la formación anual denominada "Sensibilización en Calidad, Medioambiente y Responsabilidad Social", este año 2016 con una duración de 6 horas impartida a 9 personas. Destacamos la inversión en formación del personal comercial para su conocimiento y posterior introducción en el mercado de productos y tecnologías más respetuosas con el Medio Ambiente.

**PRINCIPIO 8: Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental**

- **Diagnóstico:** Se han identificado aspectos ambientales significativos que pueden suponer un riesgo para el Medio Ambiente como consumo de combustible y aguas residuales. También se han detectado riesgos que afectan al cambio climático, relacionados con el consumo de energía.
- **Políticas:** GEOSA dispone de un Sistema de Gestión Medio Ambiental basado en los requisitos de la Norma UNE-EN-ISO-14001:2004.
- **Acciones:** Hasta el momento, se han llevado a cabo formaciones en materia Medioambiental. Por otro lado, se siguen desarrollando obras en las instalaciones técnicas de la compañía para garantizar el consumo eficiente de energía, reduciendo además, la emisión de residuos.
- **Seguimiento y medición de impactos:**
  - Datos de consumo en electricidad, agua, papel en el año.
    - Electricidad: 91.293 kW.
    - Agua: 400 m<sup>3</sup>
    - Papel: 11.812 folios
  - La empresa dispone de un procedimiento para la identificación, evaluación y control de aspectos ambientales.
  - GEOSA no realiza informes previos sobre el alcance de los impactos que puede generar en el entorno.
  - Uso total de materiales distintos de agua por tipos. GEOSA no dispone de esa información
  - Cantidad total de residuos producidos por la entidad. Existe una Memoria Anual de Residuos: disolventes, aerosoles, trapos contaminados, envases metálicos, aceite usado, etc.
  - Otro uso indirecto de energía (desplazamiento de la organización, gestión del ciclo

vital de un producto, empleo de materias primas que generan gran cantidad de energía, etc.) GEOSA no dispone de esa información

- ¿Ha afectado el consumo de agua de la entidad de manera significativa a ecosistemas o hábitats cercanos? GEOSA no dispone de esa información, aunque se presupone que no ha afectado de manera significativa respecto a otros agentes del entorno, dado que sus instalaciones se encuentran en el entorno urbano.
- Nivel de emisiones en gases efecto invernadero (CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, HFC, PFC Y SF<sub>6</sub>) y de NOX, SOX y otra emisiones atmosféricas indirectas contaminantes
  - CO<sub>2</sub>: 21.877,16 kg emisiones indirectas por consumo de energía eléctrica en las instalaciones; 38.038,84 Kg emisiones directas por uso de vehículos de empresa.
  - CH<sub>4</sub>; N<sub>2</sub>O; HFC; PFC; SF<sub>6</sub>; NOX; SOX. GEOSA no dispone de esa información.
- Cantidad de vertidos (sustancias químicas, aceites, combustibles, etc.) que la entidad realiza. GEOSA no dispone de esa información
- GEOSA no dispone de información sobre la producción, transporte o importación de residuos peligrosos.
- Se realiza gestión mediante gestores autorizados de residuos reutilizables, de papel, cartón, plástico y maderas.
- Cómputo total de reciclaje y reutilización de agua (incluyendo aguas residuales y otros tipos de agua utilizados como por ejemplo el agua de refrigeración) (miles de toneladas). GEOSA no dispone de esa información.

**PRINCIPIO 9: Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.**

- **Acciones:** Se mantienen las acciones que se han realizado hasta ahora, siendo estas las siguientes:
  - Formación y sensibilización a los proveedores para que desarrollen productos tecnológicos respetuosos con el medio ambiente.
  - Ampliación de las opciones de compra del cliente ofertando nuevos productos y equipos más respetuosos con el medio ambiente que sean o formen parte de nuevas tecnologías más sostenibles.

Además, hay que añadir:

- Inversión de la compañía en recursos tecnológicos más amistosos con el Medio Ambiente, como nuevas turbinas de ventilación y hornos de secado de motores.
- **Seguimiento y medición de Impactos:** Inversión financiera total, sobre el total de



ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente. No se han realizado inversiones en el año 2016.

**PRINCIPIO 10:** *Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.*

- **Diagnóstico:** No se han encontrado riesgos en materia de corrupción.
- **Políticas:** GEOSA implanta su Política de Calidad, Prevención, Medio Ambiente, Seguridad y Salud en el Trabajo y Responsabilidad Social, en la que la organización se compromete a mantener un Sistema Integrado de Gestión orientado a, entre otros aspectos, trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno, así como a cumplir con todos los requisitos legales y reglamentarios que afecten a la prestación de los servicios de la empresa, e igualmente respetar otros compromisos que la organización haya suscrito o hayan sido requeridos por los clientes y/o partes interesadas.
- **Acciones:** Se forma e informa a la plantilla sobre la implantación del Sistema de Gestión de GEOSA incluyendo el compromiso de lucha contra la corrupción. Además:
  - Aplicación de criterios objetivos y transparentes de compra de todos sus proveedores, por lo cual se prohíbe terminantemente la aceptación de regalos y de cualquier otro tipo de compensación que no sea la establecida.
  - Tramitación del mayor número de compras a través de portales de proveedores.
- **Seguimiento y medición de impactos:**
  - Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conoce los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad: empleados 100%, proveedores 100% y clientes 50%. En el ejercicio 2016 la Política Integrada de GEOSA se difunde entre sus empleados, clientes y proveedores con el objeto de fomentar su participación e implicación de la misma.
  - Mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción: Creación de un canal de gestión de incidencias en materia de anticorrupción.

Huelva, agosto de 2017