

INFORME DE PROGRESO

GPTECH

2017



Contenido

<i>Principio 1. Derechos humanos</i>	3
Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.	3
<i>Principio 2. Derechos humanos</i>	5
Las entidades deben asegurarse de que sus entidades no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.	5
<i>Principio 3. Normas Laborales</i>	6
Las entidades deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.	6
<i>Principio 4. Normas Laborales</i>	8
Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.	8
<i>Principio 5. Normas Laborales</i>	10
Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.	10
<i>Principio 6. Normas Laborales</i>	12
Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.	12
<i>Principio 7. Medio Ambiente</i>	14
Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.	14
<i>Principio 8. Medio Ambiente</i>	15
Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.	15
<i>Principio 9. Medio Ambiente</i>	17
Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.	17
<i>Principio 10. Anti-Corrupción</i>	19
Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.	19

Principio 1. Derechos humanos

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

DIAGNÓSTICO	
Principio 1 - Cuestión 1: Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto.	
Ejemplo: La entidad ha realizado un diagnóstico en Derechos Humanos y ha identificado como riesgo una falta de información y formación sobre la prevención de riesgos laborales con sus empleados. El impacto de la entidad en este riesgo, sería el incremento del número de accidentes laborales.	
Respuesta	Sí
Implantación	En el contexto de la prevención de riesgos laborales: - Evaluaciones del riesgo de cada puesto de trabajo. - Evaluaciones previas a la definición del plan de emergencia. - Análisis de riesgos de cada proyecto, en los que se analiza el contexto social que puede afectar al trabajador durante el desarrollo del proyecto (ubicación geográfica, impacto de los husos horarios,...).
Objetivos	Formalización de un procedimiento de análisis, diagnóstico y evaluación de los riesgos (incluidos en Derechos Humanos)

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

ACCIONES	
Principio 1 - Cuestión 3: ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
Respuesta	Sí
Implantación	Se hace partícipes a los proveedores y clientes de las políticas llevadas a cabo por la empresa. Mejora continua y aprendizaje colectivo de los incidentes que puedan ocurrir. Establecimiento de un indicador (ASAs).
Objetivos	

Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:	
¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?:	
Respuesta	Sí
Implantación	La empresa realiza el seguimiento y hace llegar la política de derechos humanos a los empleados a través de encuestas de satisfacción, cuestionarios que permiten valorar el clima laboral además de los buzones de sugerencias así como el trato directo con la Dirección de RRHH. En relación a los clientes, a través de las encuestas de satisfacción así como por la gestión de quejas y reclamaciones según el sistema de gestión de calidad.
Objetivos	
Principio 1 - Cuestión 5: Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad.	
Respuesta	100%
Implantación	En el manual de bienvenida se entrega al empleado en la incorporación a la compañía. Mediante la difusión de las sucesivas actuaciones en la materia, mediante e-mail.
Objetivos	Extraer del código ético los mensajes claves y hacer una campaña de difusión con "píldoras".
Principio 1 - Cuestión 6: ¿Brinda su empresa apoyo económico a proyectos y/o actividades en la comunidad donde opera?	
Respuesta	Sí
Implantación	Mediante la adquisición de componentes y contratación de mano de obra local en los países donde operamos; además, indirectamente se fomenta el desarrollo local por medio de la colaboración con organismos a través de becas.
Objetivos	

Principio 2. Derechos humanos

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

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

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

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

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

Principio 3. Normas Laborales

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

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

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

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

Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:	
¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?:	
Respuesta	Sí

Implantación	<p>Los trabajadores pueden emplear 4 mecanismos para expresar sus opiniones:</p> <p>1º Buzón de sugerencia: método en el que pueden expresar cualquier tipo de idea sobre el funcionamiento tanto personal como profesional de la empresa y proponer soluciones de mejora.</p> <p>2º No conformidad: es un método, incluido en el Manual de Calidad, en el que el trabajador puede comunicar al departamento de calidad cualquier error en un proceso, y a su vez proponer acciones de mejora.</p> <p>3º Comunicación directa con los directivos: pueden presentar problemas personales que puedan influir en el desempeño de sus funciones.</p> <p>4º Se realizan encuestas al personal interno para evaluar el clima laboral en la empresa.</p>
Objetivos	Desarrollo de un plan de comunicación interna en el que se establezcan objetivos medibles en cuanto a la definición de canales de comunicación ascendente, descendente y horizontal eficaces.

Principio 4. Normas Laborales

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

DIAGNÓSTICO	
Principio 4 - Cuestión 1: Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica.	
Respuesta	No
Implantación	El trabajo forzoso no es un riesgo por el ámbito de desarrollo de nuestra actividad.
Objetivos	
Principio 4 - Cuestión 2: Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación.	
Respuesta	Sí
Implantación	Está establecido un procedimiento de recursos que recoge el tratamiento de estos grupos de riesgo. Los traslados de media duración al extranjero realizado por los empleados han contado con medidas de conciliación familiar. Existe una política de flexibilidad horaria y se facilitan herramientas para el teletrabajo.
Objetivos	

POLÍTICAS	
Principio 4 - Cuestión 3: ¿Dispone la entidad una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme, en la que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales?	
Respuesta	Sí
Implantación	La empresa dispone de una política de recursos humanos plasmada en procedimientos de gestión del sistema de Calidad publicado en la Intranet donde se recoge el calendario laboral, cumpliendo con la legislación vigente en la materia además de con el convenio colectivo.
Objetivos	Adaptar las jornadas y los beneficios sociales a las necesidades reales de los empleados.

ACCIONES	
Principio 4 - Cuestión 4: ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:	Sí

¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?:	<p>1. Manual de acogida: vienen recogidos los beneficios sociales cuando en la incorporación del empleado.</p> <p>2. Procedimiento de RRHH sobre el que las personas con cargas familiares pueden solicitar reducción del horario laboral o bien acogerse a un horario flexible.</p> <p>3. Existe protección a nivel de prevención de los trabajadores con circunstancias especiales (maternidad, discapacitados, menores).</p> <p>4. Acogimiento al sistema de retribución flexible, basado en convenios con empresas de servicios (seguros médicos, cheques restaurante, cheques guardería, tarjetas de crédito gratuitas, descuentos en gimnasios...)</p>
Objetivos	Facilitación del trabajo en horario flexible y el teletrabajo.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

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

Respuesta	Sí
Implantación	Los beneficiarios son todos los empleados de la compañía. Control a través de encuestas de satisfacción laboral y la gestión de reclamaciones y quejas internas. Desde el dpto. de recursos se centralizan los beneficios sociales solicitados por cada trabajador mediante la cumplimentación de una plantilla mensual con el detalle de lo requerido.
Objetivos	Formalizar por escrito un procedimiento de retribución flexible que explique a los empleados las ventajas del plan de retribución flexible de la empresa.

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

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

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

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

Principio 5. Normas Laborales

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

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

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

ACCIONES	
Principio 5 - Cuestión 3: ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P5C3I1)	
Respuesta	No
Implantación	No se han tenido en cuenta acciones concretas puesto que no hay riesgo.
Objetivos	

Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:	
¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?:	
Respuesta	No, por cuanto hasta hoy el trabajo infantil no es un factor de riesgo en nuestra entidad.
Implantación	
Objetivos	
Principio 5 - Cuestión 5: Indique el número de mecanismos que le permiten verificar que sus principios y valores se han transferido a su cadena de suministro en lo relativo a la ausencia de trabajo infantil, etc. Descríbalos.	
Respuesta	3 como mínimo

Implantación	<ol style="list-style-type: none">1. Contratos con proveedores según legislación vigente.2. Visitas a los proveedores para la inspección del servicio contratado.3. Proceso de homologación/cualificación de proveedores.
Objetivos	

Principio 6. Normas Laborales

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

DIAGNÓSTICO	
Principio 6 - Cuestión 1: Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto.	
Respuesta	Sí, la empresa dispone de un Plan de Igualdad y un protocolo de prevención del acoso en el trabajo, así como de uso no sexista del lenguaje.
Implantación	Se ha implementado con éxito el Plan de Igualdad y las medidas previstas en esta materia.
Objetivos	

POLÍTICAS	
Principio 6 - Cuestión 2: ¿La entidad ha formulado políticas por escrito, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión? Describalos.	
Respuesta	Sí
Implantación	Está contenida y descrita en el Plan de Igualdad GP Tech
Objetivos	

ACCIONES	
Principio 6 - Cuestión 3: ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
Respuesta	Sí
Implantación	<p>La empresa ofrece el puesto vacante a la persona más cualificada para el puesto con independencia de raza, religión, edad, genero, estado civil, discapacidad, rechazando de manera expresa cualquier forma de discriminación.</p> <p>Además, anualmente, planifica los presupuestos y recursos necesarios para satisfacer el plan de formación de los empleados.</p> <ol style="list-style-type: none"> Oportunidades de carrera a través de colaboración con institutos y universidades. Contratación de empleados de origen extranjero a nivel internacional.
Objetivos	
Principio 6 - Cuestión 4: ¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique en el campo de notas de qué forma.	
Respuesta	Sí
Implantación	Existen varios puestos de responsabilidad ocupados por personal femenino, siendo en algún caso parte del equipo directivo de la organización.
Objetivos	

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Principio 6 - Cuestión 5: Indique el % de la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad.

Respuesta	Directivos y Managers: --► mujeres 23,80% --► hombres 76,20% Plantilla: --► mujeres: 24,20% --► hombres: 75,80% --► >45 años: 3% --► <30 años: 16% --► no nacionales: 3,10% --► contratación fija: 96,77% --► contratación temporal: 3,23%.
Implantación y objetivos	

Principio 6 - Cuestión 6: ¿Dónde publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados?

Respuesta	
Implantación	Se publica en el organigrama de la empresa que se difunde a todos los empleados a través de la intranet corporativa.
Objetivos	

Principio 6 - Cuestión 7: Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo.

Respuesta	0
Implantación	No tenemos expedientes abiertos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo.
Objetivos	

Principio 7. Medio Ambiente

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

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

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS	
Principio 7 - Cuestión 2: Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales.	
Respuesta	130
Implantación	El departamento de calidad y medio ambiente informa a los empleados mediante publicaciones periódicas (al menos una al año). Se da soporte en materia de medio ambiente a aquellos empleados que lo necesiten para el desempeño de sus tareas.
Objetivos	

Principio 8. Medio Ambiente

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

DIAGNÓSTICO	
Principio 8 - Cuestión 1: Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental de teniendo en cuenta el sector de su actividad	
Respuesta	Sí, pero son riesgos bajos.
Implantación	Debido al tipo de producto que se suministra y en las diferentes zonas donde se distribuyen, se debe tener en cuenta el peligro que puede tener para el medio ambiente, los residuos de baterías, restos de materiales eléctricos y electrónicos, restos de embalaje y las emisiones de CO2 de los vehículos de transporte. Se hace un análisis del riesgo, se valora y se plantean acciones de mitigación.
Objetivos	Minimizar el riesgo. Valoración actual: 5/16.

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

ACCIONES	
Principio 8 - Cuestión 3: ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
Respuesta	Sí
Implantación	La empresa ha renovado satisfactoriamente el certificado en el Sistema de Gestión de Medio Ambiente según la nueva versión de la ISO 14001:2015.
Objetivos	

Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:	
¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?:	
Respuesta	Electricidad kW consumidos: 380.047. Se ha aumentado el consumo por un aumento de la actividad en las naves de pruebas. En oficinas el consumo se mantiene. Papel Kg: 42. Ha disminuido considerablemente el consumo de papel.

Implantación	En la evaluación de los aspectos ambientales de procesos solo se tienen en cuenta los consumos de papel y de electricidad ya que son los que más intervienen en nuestra actividad.
Objetivos	
Principio 8 - Cuestión 5: Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales. (P8C5I1)	
Respuesta	Sí
Implantación	1. Evaluación de los aspectos ambientales anual asociada a nuestros proyectos y procesos. 2. Identificación y evaluación del cumplimiento de los requisitos legales ambientales aplicables a nuestros proyectos y procesos.
Objetivos	

Principio 9. Medio Ambiente

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

ACCIONES	
Principio 9 - Cuestión 1: ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
Respuesta	Sí
Implantación	Se colabora en proyectos con fondos europeos potenciando el desarrollo de tecnologías de generación de energías limpias o el desarrollo de sistemas de transportes eléctricos. Por ejemplo: se colabora en el desarrollo de un sistema de gestión de energía para aplicaciones de sistemas de control distribuido e integración de plantas de ER en red eléctrica.
Objetivos	

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS	
Principio 9 - Cuestión 2: Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.	
Respuesta	10%
Implantación	Proyectos cuyo alcance incluye tecnología respetuosa con el medioambiente: Agate Eniac HighWise Eurostars SENSIBLE HECOGRID PowerBase SMARES MACAS-CTA SAGRA AMCOS AEOLUS Cyber Baterias SIBILA

Objetivos	Favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente. Medida Indicador: Inversión financiera sobre el total de los ingresos brutos/año en proyectos de esta índole $\geq 5\%$. Meta 1. Colaboración con fondos europeos Meta 2. Determinar y clasificar la Participación en proyectos cuyo alcance incluye tecnología respetuosa con el medioambiente, para hacer a la dirección consciente de ello.
------------------	---

Principio 10. Anti-Corrupción

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

DIAGNÓSTICO	
Principio 10 - Cuestión 1: Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto.	
Respuesta	No
Implantación	No consideramos ningún riesgo.
Objetivos	

POLÍTICAS	
Principio 10 - Cuestión 2: ¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales? Descríbala.	
Respuesta	Sí
Implantación	No procede
Objetivos	

ACCIONES	
Principio 10 - Cuestión 3: ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
Respuesta	Sí
Implantación	Se hace partícipes a los proveedores y clientes de las políticas llevadas a cabo por la empresa. Mejora continua y aprendizaje colectivo de los incidentes que puedan ocurrir. Establecimiento de un indicador (ASAs).
Objetivos	

Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:	
¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?:	
Respuesta	Clientes:58; Empleados: 80 Proveedores:60
Implantación	El nuevo empleado es informado en su incorporación a través del manual de bienvenida al que se adjunta la política de gestión. Clientes y proveedores con los que colaboramos tienen su propio código ético. Por tanto, se considera que conocen los códigos de conducta y políticas anti corrupción.
Objetivos	
Principio 10 - Cuestión 5: ¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti corrupción?	
Respuesta	Sí

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