



# Memoria de RSC 2018

V.1 Junio



Para su elaboración, se han tomado como referencia los estándares de Global Reporting Initiative (Estándares GRI).

### 1. MODELO DE NEGOCIO

Techco Seguridad S.L. Unipersonal, conocida comercialmente como Techco Security, es una Empresa de seguridad inscrita en el Registro del Ministerio del Interior con el número 2979 y sede central en la C/Barbadillo nº7, 28042 Madrid.

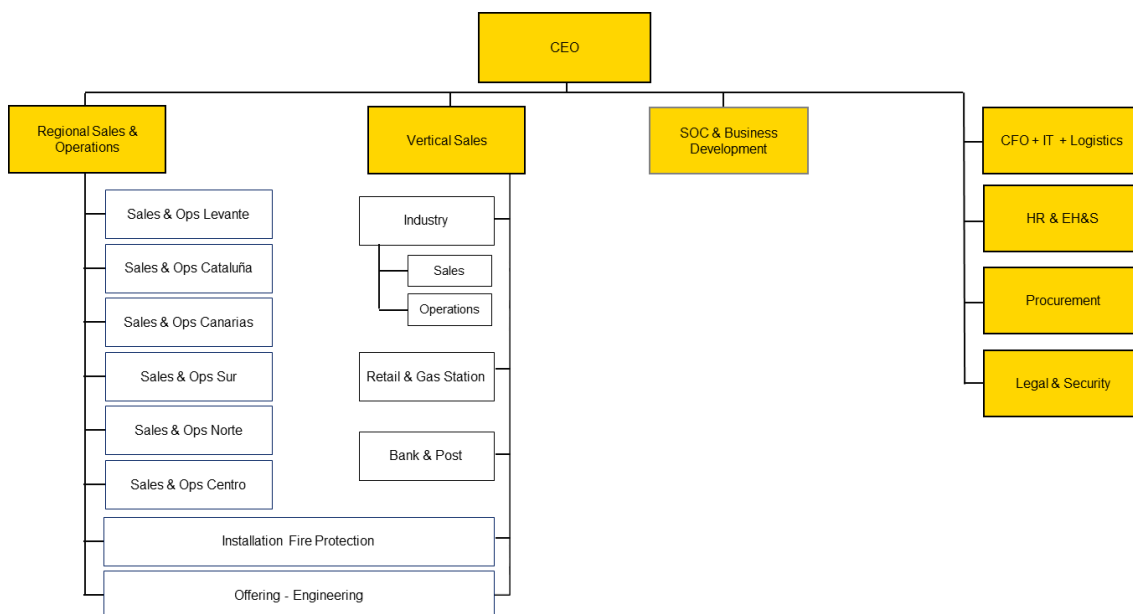
Techco pertenece al grupo inversor americano Cobe Capital y en España el órgano de administración de la sociedad lo representa un administrador único (D. Francisco Abad Sacristán), que es el Director General

Desde su nacimiento en 1996, nuestra meta y foco siempre ha sido desarrollar los servicios de seguridad electrónica para ayudar a nuestros clientes a garantizar la estabilidad de sus negocios.

Mediante la integración y desarrollo de las tecnologías más punteras en el sector de seguridad, Protección contra Incendios y ciberseguridad, nuestros equipos multidisciplinares llevan más de 25 años dando servicio a empresas en toda España.

Techco está presente en todas las comunidades autónomas en España a través de 23 puntos de servicio y 2 centrales receptoras de Alarma, conformando en total un equipo de más de 500 profesionales que gestiona los servicios de seguridad de nuestros clientes. (Más información en <https://techcosecurity.com/contacto>)

Nuestra estructura de Gerencias/Delegaciones, repartidas por todo el territorio nacional, asegura la presencia y cobertura para la correcta prestación de los servicios. Además esta organización sencilla, flexible y horizontal, con una correcta asignación de responsabilidades, proporciona proximidad con nuestros Clientes y por tanto, un mejor conocimiento y respuesta a sus demandas.



Nuestra empresa despliega su negocio en siete sectores de la economía:

### **1. Entidades Financieras.**

Las Entidades Financieras constituyen una importante línea de negocio para Techco, que ha diseñado propuestas de seguridad específicas ajustadas al marco legislativo y nuevas soluciones que satisfacen los nuevos retos a los que se enfrentan los bancos.

Nuestra experiencia nos avala, gracias a:

- Más de 20.000 puntos de presencia en la red de oficinas y cajeros desplazados.
- Central Receptora de Alarmas dedicada.

### **2. Industria**

Nuestra experiencia en este sector es una garantía para nuestros clientes a la hora de diseñar soluciones de seguridad que les permita proteger a sus empleados, bienes y su core de negocio.

Ponemos a disposición del sector industrial equipos técnicos especializados y dedicados en los segmentos que mayor grado de exigencia técnica y de servicio demandan.

- Petróleo y Gas.
- Química.
- Plantas Industriales.
- Infraestructuras de Tratamiento de Agua.
- Proyectos de Construcción EPC.

Nuestra experiencia en el diseño de soluciones de integración de sistemas permite a nuestros clientes proteger a sus empleados, sus bienes y la seguridad pública, ayudando a mantener los estándares de calidad en un sector cuyas regulaciones son muy estrictas y específicas.

### **3. Transporte y logística**

En Techco ayudamos a nuestros clientes a asegurar la cadena de suministros del sector de Transporte y Logística aplicando la mejor tecnología para las necesidades del negocio.

Nuestra experiencia en consultoría de seguridad y Protección Contra Incendios nos permite diseñar soluciones de integración de sistemas para mitigar los riesgos y permitirles responder de manera rápida a las posibles amenazas.

### **4. Retail**

En Techco ayudamos al segmento de Retail a proteger su stock, empleados, clientes y reputación con máxima eficiencia al menor coste.

Después de años de experiencia en la protección de retailers locales, regionales y nacionales, comprendemos las necesidades especiales de seguridad de este sector. Somos especialistas en el diseño de sistemas de seguridad y de protección contra incendios adaptándonos a los requisitos de cada cliente.

### **5. Administración pública**

En Techco somos especialistas en soluciones de Integración tecnológica de seguridad para el sector público, Defensa y Gobierno.

Nuestra cultura de innovación continua y nuestro compromiso de exigencia en los servicios que prestamos, nos posiciona como socio experto en este sector.

Diseñamos soluciones a medida, mantenemos sistemas de seguridad y PCI de infraestructuras de alta seguridad.

### **6. Estaciones de servicio**

Maximizamos la seguridad a través de una perfecta integración de soluciones y servicios, a la vez que minimizamos los riesgos con un asesoramiento experto en servicios de conexión y mantenimiento de sistemas de seguridad y protección contra incendios.

En Techco somos especialistas en consultoría de seguridad para la integración de sistemas específicos para estaciones de servicio.

## **7. Pymes**

Techco ofrece los más avanzados sistemas de seguridad para proteger lo que es importante para nuestros clientes, con independencia del tamaño de sus negocios.

Nuestra experiencia como consultores de seguridad en grandes proyectos nos permite identificar y consolidar los factores clave que van a determinar el diseño de las soluciones para PYMES y residencial.

La calidad de nuestros servicios de conexión y mantenimiento así como la tecnología de nuestros productos, son el factor principal para hacer de Techco el partner preferente en seguridad.

Techco opera en un mercado que se caracteriza principalmente por:

1. Verse impactado por los constantes cambios de la tecnología.
2. Ser un mercado muy fragmentado
3. Ser dependiente de la evolución económica del país, ya que una parte importante de nuestro negocio, como son las instalaciones de seguridad, dependen de la capacidad de inversión de las Empresas. El mercado de la seguridad aún no se ha recuperado totalmente tras la crisis del 2008.
4. Una considerable presión sobre los precios. Este hecho probablemente esté influido por la fragmentación del mercado y la alta competitividad en el mismo.

Ante esta situación, nuestra Empresa establece como estrategia:

1. Invertir en la constante formación y adecuación de nuestro personal a los cambios tecnológicos.
2. Desarrollar el sector teniendo en cuenta a los grupos de interés (Clientes, Policía, Sindicatos, Medios, Empresas, Accionistas, etc).
3. Conseguir la diferenciación de nuestros competidores siendo un referente en el mercado por el desarrollo de nuevas soluciones más allá de la seguridad.
4. Mejorar la calidad del servicio prestado y buscar continuamente la eficiencia
5. Implantar y mejorar políticas responsables en relación a nuestros trabajadores, el medio ambiente, la igualdad, etc.
6. Asegurar el cumplimiento de los requisitos legales y otros requisitos.
7. En definitiva transmitir nuestra propuesta única de valor.

Propuesta única de valor de Techco:



Identificación de los riesgos y su impacto

Con carácter mínimo anual, Techco establece los riesgos y oportunidades que debe abordar la organización. Los elementos de entrada para identificar dichos riesgos y oportunidades serán como mínimo:

1. Contexto de la organización
2. Requerimientos de partes interesadas
3. Aspectos ambientales
4. Requisitos legales y otros requisitos (contractuales)
5. Mapa de procesos de la organización.

Tras evaluar los riesgos y oportunidades, Techco establece acciones para aquellos que se considere oportuno.



## 2. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

En Techco el respeto al Medio Ambiente es un principio fundamental que se traduce en la realización de nuestra actividad dentro de los parámetros de un desarrollo sostenible y de respeto al entorno.

Para ello hemos implantado y certificado conforme a la norma ISO 14001, un **Sistema de Gestión Ambiental** que tiene dos objetivos:

1. Reducir el impacto ambiental de nuestra actividad.
2. Asegurar el cumplimiento de los requisitos legales ambientales.

En este **Sistema de Gestión Ambiental** se concretan aquellas cosas que hacemos para contaminar lo menos posible y alcanzar los objetivos planteados.

En Techco hemos:

- 1- Definido nuestra estrategia "ambiental": **Política Integrada.**
- 2- Identificado en qué somos contaminantes: Aspectos ambientales.
- 3- Identificado y evaluado el **cumplimiento de los requisitos legales** que nos afectan.
- 4- Definido unos **objetivos y metas ambientales.**
- 5- En función de lo anterior hemos establecido.
  - **Procedimientos de actuación.**
  - **Comunicaciones periódicas.**
  - **Formación a las personas.**
  - **Colaboración con proveedores.**
- 6- Establecido un sistema para medir los resultados y actuar.

Techco asume en su totalidad esta misión y compromiso con el Medio Ambiente, para lo que establece en su Política lo siguiente:

- Prevenir y reducir los impactos ambientales ligados a nuestra actividad.
- Protección del medio ambiente, a través de la reducción de la contaminación, el uso sostenible de los recursos y la adaptación al cambio climático.
- Establecer anualmente objetivos medibles, relacionados con el comportamiento ambiental.
- Cumplir con todos los requisitos aplicables: compromisos con clientes, requisitos legales y cualquier otro requisito suscrito por Techco.
- Buscar la eficacia de los procesos que intervienen en la prestación de los servicios y la mejora continua de nuestro Sistema de Gestión.
- Involucrar en el Sistema de Gestión tanto a los miembros de la organización como a sus proveedores externos.

Aunque inicialmente sólo tenemos 4 Delegaciones certificadas (Madrid, Barcelona, Valladolid y Benavente), la política y la forma de trabajar es común a toda la organización.

Con carácter periódico Techco procede a identificar y evaluar los aspectos ambientales derivados del desarrollo de nuestra actividad desde el punto de vista del ciclo de vida de la propia actividad, contemplando tanto los aspectos directos como los indirectos (estos últimos relacionados con proveedores, transportistas, ect).



Los aspectos ambientales a contemplar son:

- Consumos.
- Emisiones atmosféricas.
- Residuos generados.
- Emisión de ruido.
- Vertidos líquidos.
- Contaminación de suelos.

La identificación de los aspectos ambientales incluye aquellos que se producen como consecuencia de condiciones normales y anormales de funcionamiento y de incidentes, accidentes y posibles situaciones de emergencia ambiental.

Para que todo el personal de Techco trabaje focalizado en el respeto al Medioambiente, con carácter trimestral recibe un reporte del seguimiento de los consumos y residuos. Asimismo periódicamente también recibe información sobre buenas prácticas ambientales relacionadas con su actividad.

Para reducir el impacto ambiental ligado a nuestra actividad se establecen las siguientes medidas:

#### Medidas preventivas

- Comprar la cantidad justa de material para la obra, evitando adquisiciones masivas, que provocan la caducidad de los productos, convirtiéndolos en residuos.
- Evitar vertidos incontrolados.
- Separación en origen de los residuos peligrosos (si existiesen).
- Reducción de envases y embalajes.
- Envases plegables.
- Optimización de la carga en los pallets.

#### Medidas de reutilización en la misma obra u otros emplazamientos

- Los residuos de madera, metales, plástico, papel y cartón se gestionarán en su totalidad para su reciclado.
- Respecto a los residuos, salvo que exista alguna directriz concreta del Cliente sobre la gestión de residuos en sus instalaciones, el personal de Techco los gestionará a través de Gestores autorizados.

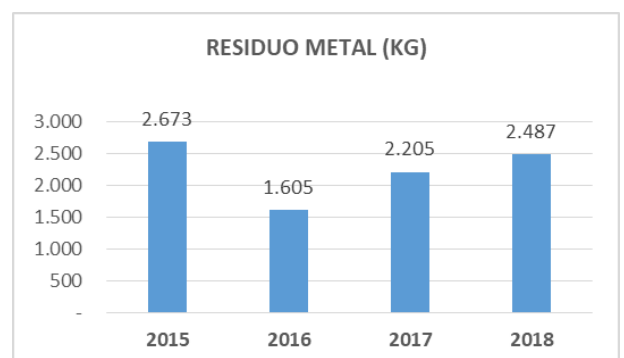
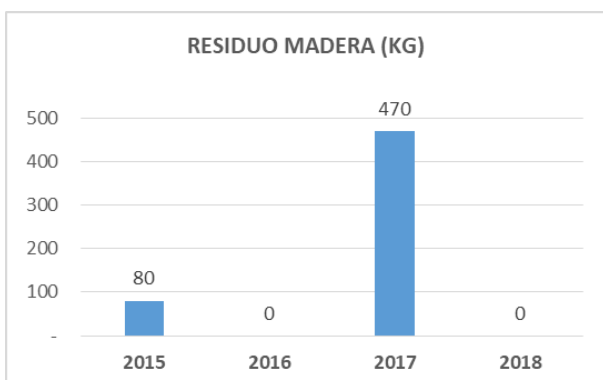
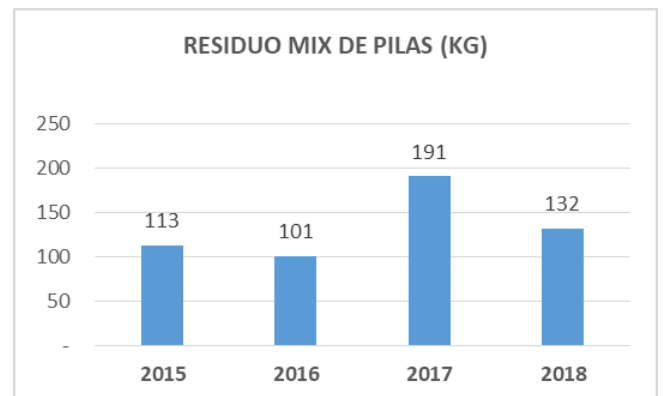
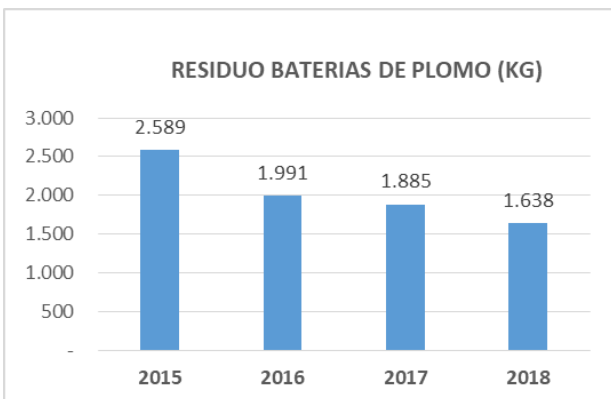
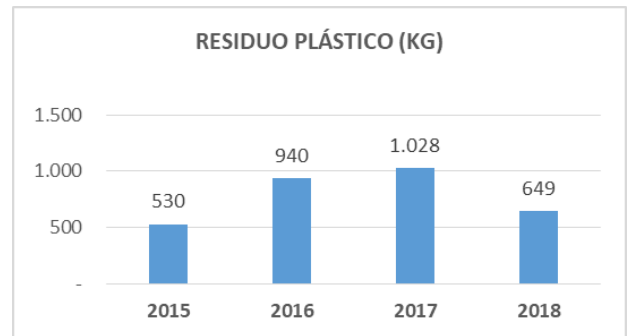
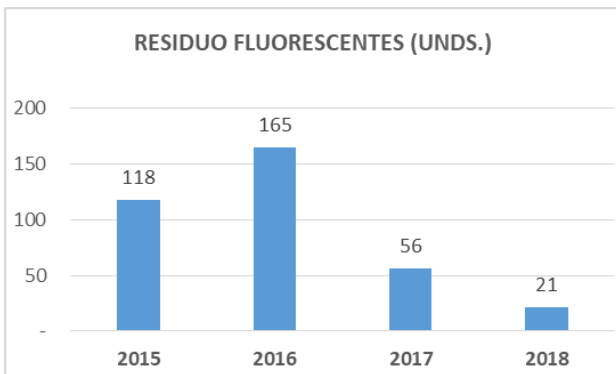
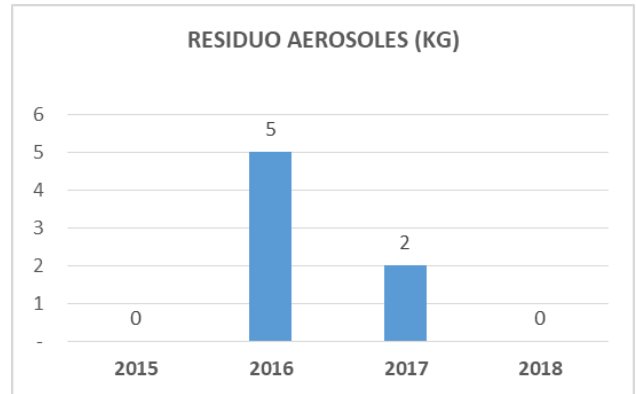
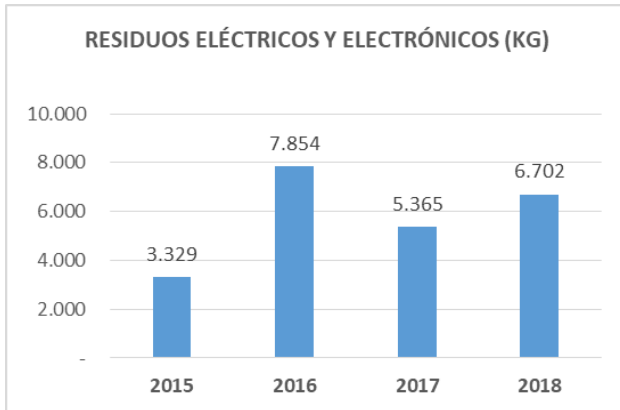
Techco está adherida a nivel nacional a la plataforma Asimelec (Ecopilas, Recyclia) para la correcta gestión de sus residuos. Esta plataforma apuesta por la economía circular a través de los principios de prevención, preparación para la reutilización, reciclaje, y otras formas de valorización y eliminación.

En relación a la flota de vehículos de Techco, comentar que son de renting/leasing y que la política de la compañía es renovar la flota cada 4 años., apostando en cada cambio por vehículos más modernos y menos contaminantes.

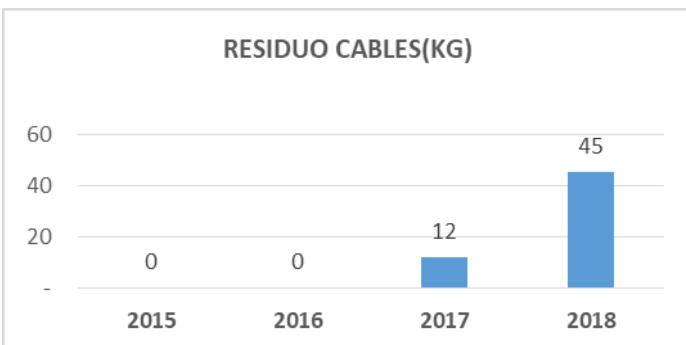
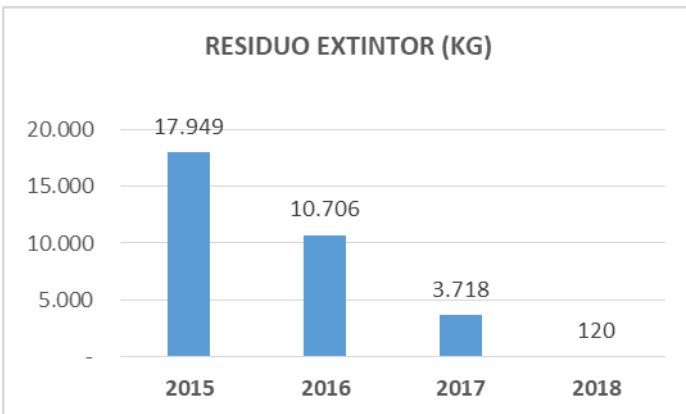
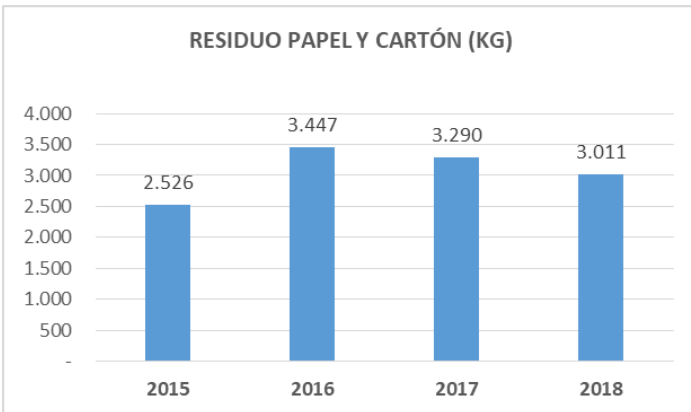
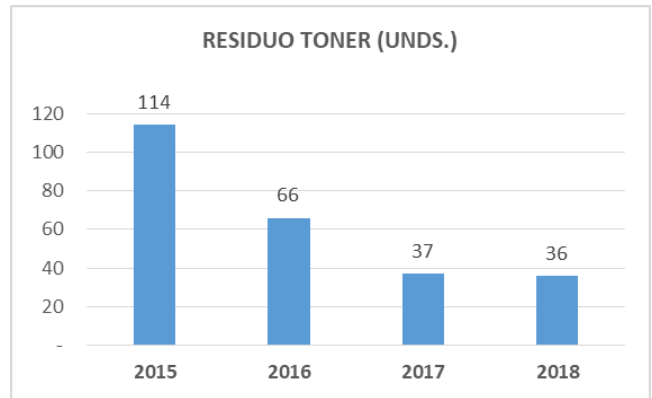
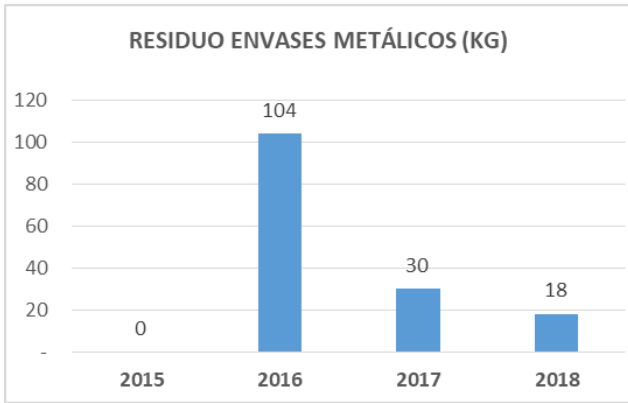
Aclaración: A continuación se muestra la evolución de los diferentes indicadores ambientales en materia de residuos, consumos, etc pero antes nos gustaría aclarar que respecto a los residuos, hay una gran cantidad de ellos que son gestionados por Techco pero sin embargo éstos no son producidos por nuestra propia actividad ya que son residuos de las instalaciones de los Clientes y que la compañía por diversos motivos asume la gestión de los mismos (ej: Pilas, baterías, RAEs, extintores)

**Evolución de los aspectos ambientales** (en 2018 sólo se dispone de los datos de los centros de Madrid, Barcelona, Valladolid y Benavente)

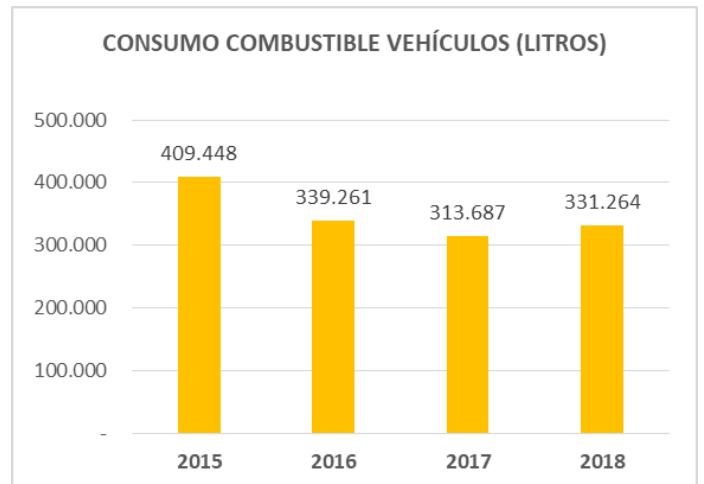
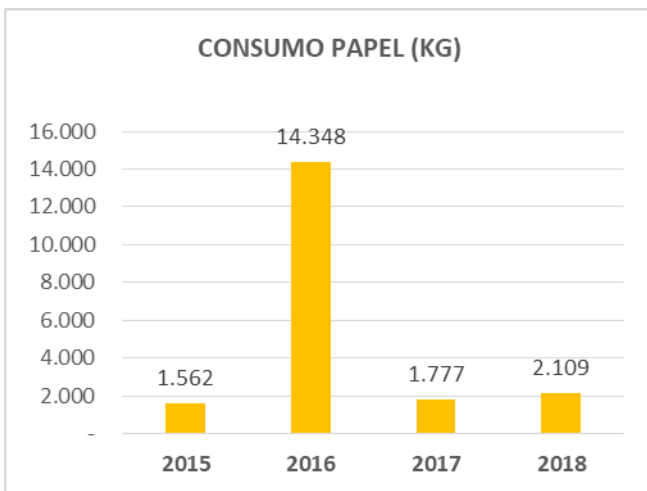
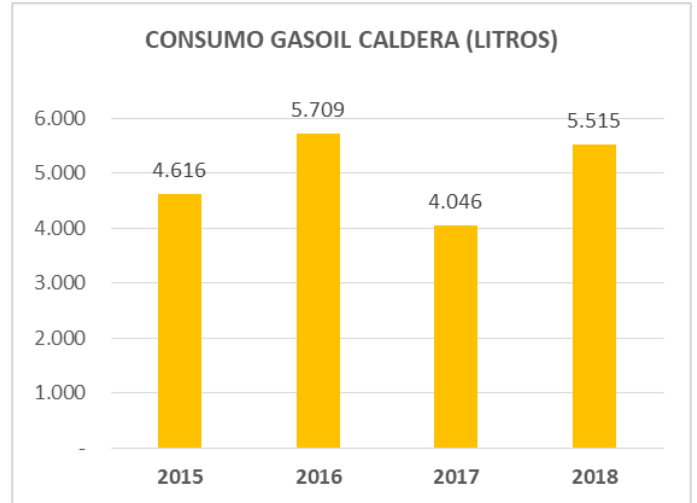
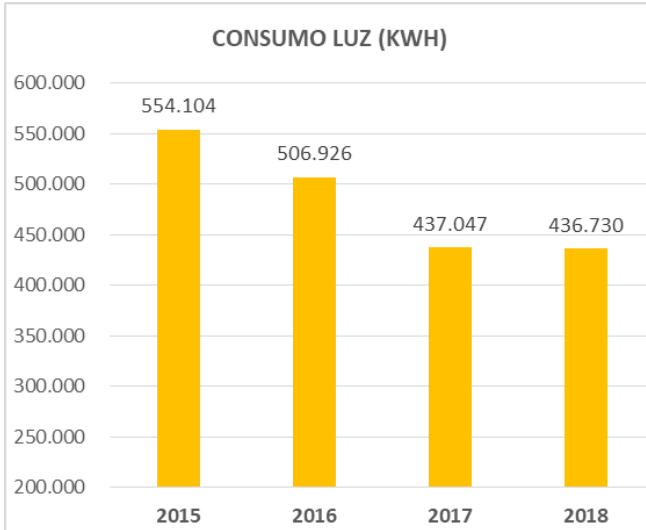
**Evolución de Residuos**



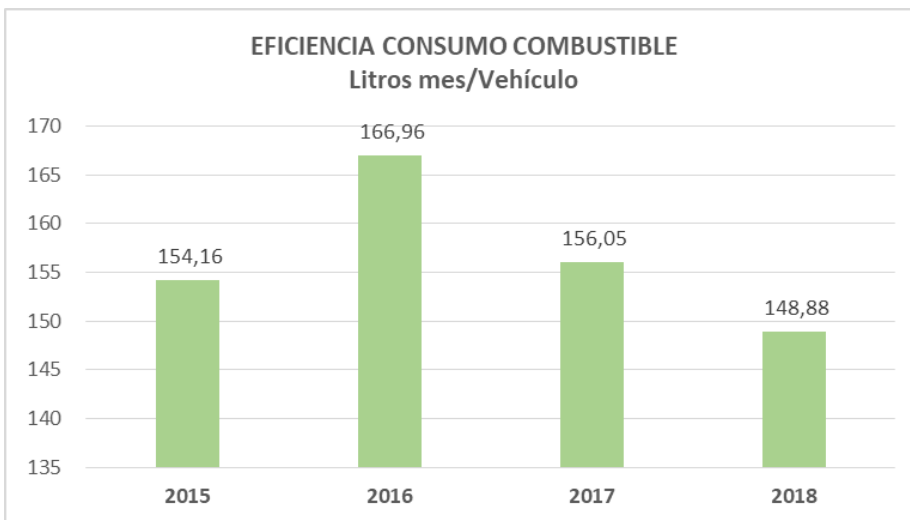
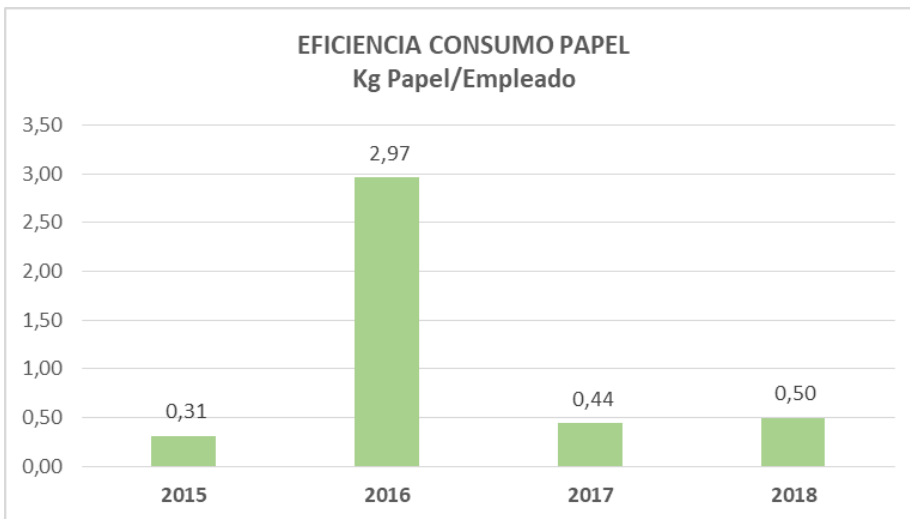
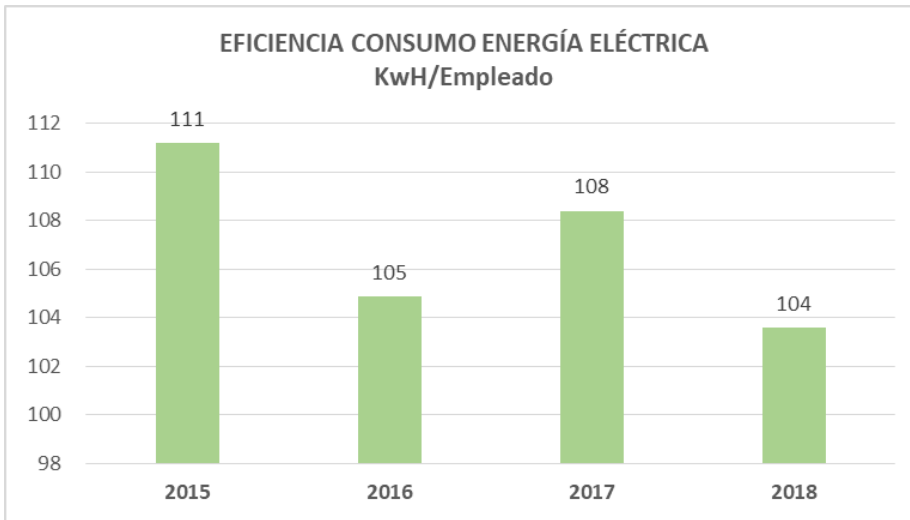




### Evolución de Consumos



Evolución de Ratios de Eficiencia





#### Notas:

En el año 2018 no hemos diferenciado si nuestra energía procede o no de renovables.

Tampoco hemos realizado el cálculo de huella de carbono. Lo establecemos como objetivo para 2019

Respecto a la contaminación lumínica y acústica no se han realizado mediciones en las actividades de la compañía ya que se consideran no significativas por el tipo de actividad. Respecto a los centros de trabajo, todos se hayan situados en polígonos empresariales o industriales y la actividad que se desarrolla en ellas se puede englobar en la categoría de trabajos de oficina, mayoritariamente en horario diurno (salvo la central de alarmas que trabaja las 24 horas del día), por tanto no se considera necesario su medición

#### Mejoras realizadas en relación con el medioambiente

- Instalación de impresoras inteligentes.
- Instalación del modo Eco Print en sus impresoras, además del modo impresión a doble cara
- Instalación de Skype Empresarial en todos los PC del personal de Techco para favorecer la comunicación y realización de reuniones, disminuyendo los desplazamientos para ello.
- Supresión de papel en parte de su actividad.
- Inicio de exploración de vehículos híbridos (3 unidades en 2018 para personal comercial)
- Medidas de eficiencia energética (Climatización se apaga a las 18 h, detectores de presencia para encendido de luz en despachos, baños, sala comedor, etc).
- Instalación de recopiladores de pilas domésticas en las delegaciones, además de proporcionar mini contenedores de pilas a los trabajadores.
- Política de apagar todo lo que se queda en stand-by.

En cuanto a la protección de la biodiversidad, Techco no realiza su actividad en áreas protegidas, pero si así fuera, establecería procedimientos de trabajo que asegurasen la protección de la biodiversidad.

Durante 2018 no fuimos objeto de ninguna sanción en materia ambiental.

Todos los datos expresados en los gráficos anteriores sobre emisiones, consumos y residuos pertenecen a los 4 centros certificados que desde el punto de vista de la facturación de la compañía comprenden el 54% de la misma.

Respecto al resto de centros no se aportan datos ya que no se ha establecido la sistemática para la recopilación de los mismos. Para el año 2019 se implementará una sistemática que nos permita disponer de la información.

Por último, respecto a las acciones para combatir el desperdicio de alimentos, la actividad de nuestra Empresa no está relacionada ni con la producción ni la distribución/gestión de alimentos, por tanto no procede la implantación de ninguna acción en este sentido.

### 3. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

Los recursos humanos son la base de la actividad de Techco. Entre los valores y principios que siempre han estado presentes en la dirección de nuestra compañía se encuentran la no existencia de conductas discriminatorias y la búsqueda de la igualdad de trato y oportunidades real y efectiva.

Si bien, hay que mencionar que el sector de la seguridad es un sector altamente masculinizado, especialmente en lo referente al personal mecánico electrónica. La razón reside fundamentalmente en que aún es minoritaria la presencia femenina en las escuelas de formación profesional de Electricidad-Electrónica y Mecánica, tal y como se desprende del informe “Estadística del alumnado de formación profesional-estadística de las enseñanzas no universitarias” del Ministerio de educación y formación profesional, curso 2016-2017”

La filosofía de Techco es que hay que lograr el crecimiento sin olvidar nuestra búsqueda de la excelencia en la operativa y la consolidación de la relación a largo plazo con nuestros clientes. Para llevarlo a cabo necesitamos el compromiso de todos, cada uno aportando su buen hacer y capacidad resolutoria desde su puesto. La asunción de responsabilidades es una cualidad esencial que se exige a cada empleado de Techco.

Techco trabaja constantemente para identificar y desarrollar el potencial de las personas, con el fin de que su desempeño contribuya para posicionar a nuestra Compañía como un referente en el sector.

#### 3.1. EMPLEO

A continuación pasaremos a analizar los siguientes indicadores a cierre del ejercicio 2018.

##### Nº total de empleados

##### Distribución por sexo

	Mujeres	Hombres	Total Techco
Número	89	438	527
% sobre plantilla	17%	83%	100%

##### Distribución por edad

	Mujeres	Hombres	Total Techco
< 30	5	18	23
30 a 50	72	336	408
> 50	12	84	96
<b>Total</b>	<b>89</b>	<b>438</b>	<b>527</b>

##### Distribución por clasificación profesional. Adaptada ya que el convenio es muy amplio

	Mujeres	Hombres	Total Techco
Director General	0	1	1
Directores/as	2	10	12
Coordinador/a	9	33	42
Supervisores/as	7	75	82
Comercial	8	42	50
Personal Técnico	2	223	225
Personal Técnico SOC	12	23	35
Personal Administrativo	35	8	43
Personal No Cualificado	14	23	37
<b>Total general</b>	<b>89</b>	<b>438</b>	<b>527</b>



## Tipos de contrato

### Distribución por sexo

	Mujeres	Hombres	Total Techco
Tiempo completo	89	433	522
Tiempo Parcial	0	5	5
<b>Total general</b>	<b>89</b>	<b>438</b>	<b>527</b>

	Tipo de contrato	Mujeres	Hombres	Total Techco
Tiempo completo	Fijo	76	406	482
	Temporal	13	27	40
Tiempo Parcial	Fijo	0	3	3
	Temporal	0	2	2
<b>Total general</b>		<b>89</b>	<b>438</b>	<b>527</b>

### Distribución por edad

	< 30	30 a 50	> 50	Total Techco
Tiempo completo	22	407	93	522
Tiempo Parcial	1	1	3	5
<b>Total general</b>	<b>23</b>	<b>408</b>	<b>96</b>	<b>527</b>

	Tipo de contrato	< 30	30 a 50	> 50	Total Techco
Tiempo completo	Fijo	12	381	89	482
	Temporal	10	26	4	40
Tiempo Parcial	Fijo	0	0	3	3
	Temporal	1	1	0	2
<b>Total general</b>		<b>23</b>	<b>408</b>	<b>96</b>	<b>527</b>

## Políticas de desconexión laboral

Techco respeta los derechos de desconexión del trabajo por parte de sus profesionales.

Además, para ayudar a la desconexión laboral, Techco establece las siguientes medidas:

- No reuniones a partir de las 16:30 h.
- Uso de tecnologías como audio- conferencias para disminuir los viajes y desplazamientos, lo que favorece la conciliación familiar.

## Empleados con discapacidad

Techco está totalmente concienciada de la necesidad de integrar personal con discapacidad a nuestra Empresa, asegurando que en todo momento la cuota de personal con discapacidad sea, como mínimo, del 2%. En el año 2018, el porcentaje de personal con discapacidad, calculado conforme establece la ley, ha sido un 2,86%.

## 3.2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

### Horarios de trabajo

Confeción de los Calendarios y horarios de trabajo, del personal no sujeto a turnos, para la realización de la jornada laboral anual establecida en el convenio colectivo atendiendo a las siguientes particularidades:

- Confeción de un calendario específico para cada centro de trabajo.
- Confeción de un horario específico para el personal directo e indirecto, que permita la conciliación de la vida personal y familiar sin menoscabo de la productividad y de las necesidades derivadas de la atención a los clientes.
- Existe un exceso de horas que serán compensadas considerando los días 24 y 31 de diciembre como no laborables.
- Existencia de jornada intensiva en los meses de verano.
- Viernes con horario reducido.

Existencia de Horarios especiales para Madres y Padres con hijos menores de doce años.

Envío a la organización antes del inicio del año y publicación en la intranet de dichos Calendarios y Horarios a disposición de todos los trabajadores.

### Reducciones de jornada

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

En 2018 un total de 12 personas, todas ellas mujeres, se acogieron a reducciones de jornada por guarda legal.

### Vacaciones

Cuando el periodo de vacaciones, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

### Permisos no retribuidos:

Los trabajadores que lleven, como mínimo, un año en la Empresa podrán solicitar un permiso sin sueldo. La duración de estos permisos no será superior a 15 días naturales, y no podrán concederse a más del 5% de la plantilla, de su delegación.

En 2018 no se han solicitado permisos no retribuidos

### Medidas destinadas a conciliar la vida familiar y laboral

Con el fin de conseguir un adecuado equilibrio y mejor compatibilidad entre las responsabilidades laborales, la vida personal y familiar, además de fomentar una corresponsabilidad entre hombres y mujeres a la hora de asumir obligaciones familiares, se establecen las siguientes medidas:

#### a. Lactancia

Hasta que sus hijos cumplan nueve meses, las trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo por lactancia. Este derecho podrá sustituirse por una de las siguientes opciones:

1. Una reducción de jornada de media hora, al inicio o al final de la jornada de trabajo, durante el referido periodo de lactancia. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.

2. Una acumulación en jornadas completas de libranza, disfrutadas ininterrumpidamente. En el supuesto de parto múltiple, este permiso se incrementará proporcionalmente. Esta opción, podrá ser disfrutada indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen, previa solicitud por escrito a la Empresa, con una antelación mínima de 15 días a la finalización del periodo de suspensión del contrato por maternidad. La acumulación de días tendrá las mismas garantías y protección legal que la reducción de jornada o el permiso de lactancia.

En 2018 hubo 8 solicitudes de acumulación de la lactancia en jornadas completas, que coincide con el 100% de las maternidades. Todas fueron concedidas.

#### **b. Permiso por paternidad.**

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante los días que marque la ley (días ininterrumpidos), ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

Asimismo gozará de dos días hábiles de pago retribuido por parte de la empresa.

En 2018 el número de permisos por paternidades ascendió a 13

#### **c. Permisos retribuidos:**

Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de licencias sin pérdida de la retribución, por los siguientes motivos y el tiempo siguiente:

- Matrimonio del trabajador, diecisiete días naturales. El trabajador podrá disfrutar continuadamente la licencia de matrimonio y la vacación anual, siempre que lo solicite a la empresa con una antelación mínima de dos meses.
- Durante dos días naturales, que podrán ampliarse hasta cuatro máximo cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de alumbramiento de esposa o adopción, o de enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, hijos de ambos, uno u otro cónyuge, padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge. En caso de enfermedad o intervención grave, este permiso podrá tomarse dentro de los siete días desde el hecho causante incluido.
- Durante un mínimo de dos días para traslado de su domicilio.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal de acuerdo con la legislación que al efecto hubiere, incluyéndose en este tiempo el que corresponda al invertido en denuncias derivadas del cumplimiento del servicio.
- Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados por el Estatuto de los Trabajadores.
- Por el matrimonio de padres, hijos, hermanos y nietos de uno u otro cónyuge, y previa justificación, tendrán derecho a un día de licencias para asistir a la boda, ampliable a tres días por desplazamiento.
- Por bautizo de un hijo o nieto, un día de permiso.
- Por Primera Comunión de un hijo o nieto, un día de permiso.
- Por cita de médico especialista del INSALUD u organismo oficial de salud equivalente de las Comunidades Autónomas, tres horas de permiso como máximo.
- Permiso retribuido de un día por asuntos propios. No podrá ejercerse este derecho en el mismo día manera simultánea por más del 5% de la plantilla del centro de trabajo al que pertenezca el trabajador.
- Por tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.





- Los derechos que correspondan a los permisos cuyo estado civil es el matrimonio legal se extenderán a las parejas que convivan en común salvo lo previsto en el apartado de Matrimonio, justificando esa convivencia mediante certificado de empadronamiento u otro equivalente.

Todos los permisos son en días naturales y deben disfrutarse en la fecha en que se produce el hecho causante, no pudiendo ser trasladados a días hábiles y resultando irrelevante que aquel coincida con el periodo de disfrute de vacaciones.

Un total de 121 personas disfrutaron durante el año 2018 de permisos retribuidos de diferentes tipologías, ascendiendo los días de disfrute a un total de 322 días.

#### **d. Excedencias**

Los trabajadores con una antigüedad no inferior a un año tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

En el supuesto de excedencias solicitadas para el cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen actividad retribuida, se establece la posibilidad de ampliar la duración de la misma hasta los tres años.

Durante el primer año de excedencia, el trabajador o la trabajadora disfrutarán del derecho a la reserva de su puesto de trabajo en iguales condiciones a las establecidas para el supuesto de excedencia por cuidado de hijos. Asimismo, y una vez transcurrido este plazo, la reincorporación se producirá en un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

No obstante, cuando el trabajador o la trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de 18 si se trata de categoría especial.

En 2018 se solicitaron 5 excedencias voluntarias (4 hombres y 1 mujer) y todas fueron concedidas.



### 3.3. SEGURIDAD Y SALUD

Los recursos humanos son la base de la actividad de Techco. Entre los valores y principios que siempre han estado presentes en la dirección de nuestra compañía se encuentran el alto compromiso de la Dirección en materia de prevención de riesgos laborales.

Techco dispone de un Servicio de Prevención Propio que cuenta con los medios materiales y recursos humanos adecuados a las necesidades productivas y organizativas de la compañía.

Las especialidades Técnicas asumidas internamente por el Servicio de Prevención son:

- Seguridad Laboral
- Higiene Industrial
- Ergonomía y psicología.

La especialidad contratada externamente es.

Vigilancia de la Salud. La especialidad de medicina del trabajo está concertada externamente con una empresa acreditada a nivel nacional para el desempeño de las funciones establecidas legalmente.

La estructura y organización de los recursos del servicio de prevención propio se dimensionan en función de las necesidades operativas y riesgos de la Seguridad y Salud de la empresa, adaptándola a las necesidades puntuales o proyectos en ejecución. Para desarrollar su trabajo, el Servicio de Prevención adopta la organización interna y emplea los sistemas de planificación y seguimiento de tareas que sean más adecuadas en cada momento, contando con las siguientes figuras:

- Técnicos Superiores de Prevención de Riesgos Laborales
- Técnicos de soporte de Prevención de Riesgos Laborales
- Técnicos de Seguridad y Salud dedicados:
- Recursos Preventivos
- Personal de los equipos de emergencia y evacuación
- Representantes de seguridad y salud/delegados de prevención: Constituyen el principal canal de comunicación entre el departamento de seguridad y salud y los trabajadores de la delegación que representan.

Nuestro sistema de gestión está certificado bajo normativa internacional OSHAS 18001 y se realizan las auditorías reglamentarias, según lo establece el artículo 30.6 de la ley 31/95 y el reglamento de los servicios de prevención en su artículo 30.

Desde el año 2018 en Techco Security estamos comenzando a abordar la especialidad del Bienestar laboral. Incidiendo especialmente en los centros de trabajo de mayor tamaño para así acceder al mayor número de personas posible. Inicialmente hemos acometido diversas campañas informativas de Seguridad Vial y Salud, para sensibilizar a nuestro personal en la importancia de los buenos hábitos al volante, así como la importancia de la postura y los estiramientos en aquellos trabajos más sedentarios.

Dentro de las diversas acciones englobadas en el Bienestar Corporativo se ha optado por la instalación de un desfibrilador en el centro de trabajo de Madrid, dispositivo que tiene una finalidad principal, SALVAR UNA VIDA. Y para ello hemos decidido dejar operativo el dispositivo para situaciones que se puedan dar tanto dentro de nuestras instalaciones como fuera de ellas.

El departamento de Prevención de Riesgos realiza el seguimiento de los datos de absentismo y accidentabilidad con el fin de promover medidas que mejoren los niveles de seguridad y salud de los trabajadores.



Datos a cierre 2018:

	Mujeres	Hombres	TOTAL
Nº de horas de absentismo	8.168	24.520	32.688

	Accidente Laboral		Accidente in itinere	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Nº de accidente con baja	1	6	1	3
	7		4	
Nº de días perdidos	3	58	75	73
	61		148	
Tasa de absentismo	4,59	3,05	-----	-----
	3,33		-----	
Índice de frecuencia	5,62	7,47	-----	-----
	7,09		-----	
Índice de gravedad (*)	0,02	0,00	-----	-----
	0,06		-----	
Nº de enfermedades profesionales	0	0		
	0		0	
Nº de muertes por accidente	0	0		
	0		0	

(\*) todos leves

### 3.4. Relaciones Sociales

Las condiciones laborales del 100% de la plantilla de Techco Seguridad se rigen por la legislación española en vigor y por el Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad.

Techco apoya la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

### 3.5. Formación

Los requisitos de cualificación del personal, para cada puesto de trabajo, son fijados por la Dirección General en los Perfiles de Puesto. En dichos Perfiles se definen las funciones inherentes al puesto y los requisitos que debe reunir una persona para ocuparlo en cuanto a formación y/o experiencia

Respecto a la formación continua, Techco diseña anualmente su Plan de Formación. Este plan se diseña en función de las necesidades de capacitación en cada una de las áreas (adecuación persona-puesto, nuevos servicios, nuevos proyectos, etc). Dichas necesidades son detectadas mediante entrevistas personales con personal técnico, mandos intermedios y directivos de cada una de las áreas.

Otra fuente de recogida de necesidades formativas es mediante consulta a los representantes de los trabajadores

Una vez recopiladas todas las necesidades, se analizan y se construyen los itinerarios de formación con programas diseñados por línea o área funcional de la Compañía.

El plan de formación contiene

- Formación en Habilidades: liderazgo, gestión del cambio, técnicas de ventas, gestión en Proyectos, atención telefónica y gestión de equipos.



- Formación técnica: en productos y nuevas tecnologías, sistemas y servicios que la Compañía ofrece a nuestros clientes. También en procesos y procedimientos de operativa interna.
- Formación en Prevención de riesgos laborales.

El Plan de Formación lo diseña el Responsable de Formación de la Compañía, integrado en el área de HR. Una vez confeccionado se presenta tanto a la Dirección como a los representantes de los trabajadores con la finalidad de validar el mismo.

A continuación adjuntamos los datos correspondientes al ejercicio 2018.

Tipología de Formación	Horas Totales	Número de participantes
Habilidades	1.278	94
PRL	1.817	190
Técnica	2.432	382
<b>Total general</b>	<b>5.527</b>	<b>666</b>

### **3.6. Accesibilidad universal de las personas con discapacidad**

Techco facilita los medios técnicos y/o materiales a todos sus trabajadores con discapacidad para reducir y eliminar las barreras a dichos empleados, y así asegurar que puedan desempeñar su actividad profesional en un entorno laboral en igualdad de condiciones.

En 2018 no han sido solicitadas medidas de ajuste por parte de ningún empleado con discapacidad.

### **3.7. Integración e Igualdad**

Techco tiene un Plan de igualdad implantado y publicado en la intranet desde febrero de 2011.

Entre las medidas puestas en marcha por la organización tenemos:

#### **Selección y contratación**

- Utilización de un lenguaje neutro en las ofertas y publicaciones.
- Emplear canales de reclutamiento que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres.
- Eliminar de las entrevistas de selección cualquier pregunta de contenido sexista.
- Formar en materia de igualdad al área de selección de personal.
- Establecer programas específicos para la selección de mujeres que ocupen puestos de trabajo donde estén infrarrepresentadas. Ej: Promover acuerdos con Escuelas, Universidades. etc.
- Introducir prácticas orientadas a seleccionar mujeres en puestos de trabajo tradicionalmente masculinos.
- Realizar un seguimiento de los porcentajes de candidatos presentados en cada ámbito y relacionarlos con los candidatos incorporados.
- Seguimiento de las promociones realizadas, de los candidatos inscritos y los motivos finales de la promoción.
- Seguimientos periódicos de la conversión de contratos temporales en fijos, teniendo en cuenta el sexo.

En 2018 el porcentaje de contratación de hombres y mujeres fue de un 81,67% y un 18,33% respectivamente

#### **Formación y desarrollo profesional**

- En la formación de acogida al trabajador, se entregará y se explicará la política de igualdad.

- Se realizará formación específica sobre los principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, para personas responsables de proponer candidatos y evaluar posibilidades de promoción, con el fin de garantizar que se realiza esta labor de forma objetiva, sin estereotipo de género.
- La mayoría de las acciones formativas se realizarán dentro de la jornada laboral.
- Las personas que tengan reducción de jornada serán convocadas a los cursos de formación. Siempre que sea posible, se realizarán dentro de su jornada laboral.
- Promover la participación de mujeres en cursos básicamente masculinizados en la empresa (ej: habilidades directivas).
- Uso de la herramienta “Evaluación al desempeño” como mecanismos para detectar, entre otras cosas, las necesidades formativas del personal en relación al mejor desempeño de su actual puesto y, fundamentalmente, de cara a la promoción. El desarrollo profesional de los trabajadores y trabajadoras es la finalidad principal de dicho sistema.
- Publicitar las vacantes internas en la intranet de la empresa. Además se publicará que los procesos de promoción se realizarán en igualdad de oportunidades, para lograr un aumento del número de candidaturas femeninas.
- Utilizar, en igualdad de condiciones, el reconocimiento de los méritos profesionales como fórmula de acceso a puestos de responsabilidad.
- Fomentar, en igualdad de condiciones, la promoción profesional de la mujer en la empresa.
- Impedir la creación de barreras que dificulten la promoción de mujeres.

En 2018 se promocionó a tres mujeres y a cuatro hombres.

### **Retribución**

- Continuar con la política retributiva actual, basada en el sistema de Clasificación, sistema de dirección por Objetivos y sistema de gestión del desempeño.
- Publicación de dicha política en la intranet.
- Importes de retribución variable objetivo idénticas para cada nivel y tipo de familia de negocio.
- Seguimientos periódicos de retribución media total por sexo.

### **Comunicación y sensibilización**

- Publicación en la intranet del Plan de Igualdad.
- Difusión de la Ley de conciliación familiar y laboral.
- Informar al colectivo de hombres de sus derechos como padres para fomentar la utilización de permisos paternales.
- Crear unas directrices de lenguaje no sexista para que se sensibilice sobre este tema a la hora de elaborar documentación interna y externa.
- Utilización de lenguaje no sexista en la documentación y comunicados realizados por la empresa.
- Revisión de documentos existentes para asegurar la no existencia de lenguaje sexista.

### **Ordenación del tiempo de trabajo - conciliación**

- Confección de un calendario específico para cada centro de trabajo.
- Confección de un horario específico para el personal directo e indirecto, que permita la conciliación de la vida personal y familiar sin menoscabo de la productividad y de las necesidades derivadas de la atención a los clientes.
- Existe un exceso de horas que serán compensadas considerando los días 24 y 31 de Diciembre como no laborables.
- Existencia de jornada intensiva en los meses de verano.
- Viernes con horario reducido.
- Permisos no retribuidos.



- Permisos retribuidos.
- Excedencias.
- Reducciones de jornada.
- No reuniones a partir de las 16:30 h.
- Uso de tecnologías como audio- conferencias para disminuir los viajes y desplazamientos.

#### **Otras medidas**

- Seguro médico a un precio inferior al que se pagaría si se contratara individualmente fuera del colectivo de empresa.

#### **4. INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS**

Techco, desde sus orígenes, tiene un continuo compromiso con el crecimiento de su negocio y de la Compañía, acompasando su desarrollo empresarial con el crecimiento ético e invirtiendo en la mejora continua de la calidad de vida de sus empleados, accionistas, partners y clientes.

Para fomentar los valores de Techco, se han establecido unas normas de obligado cumplimiento que definen las expectativas de la Compañía respecto a la conducta de sus empleados (cultura empresarial). Estas normas forman parte del Código de Conducta de la Organización.

Techco Security firmó en el año 2008 el Pacto Mundial (Global Compact) de la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

Nuestra compañía se compromete al respecto de los siguientes principios del Pacto Mundial en el ámbito de los Derechos Humanos.

##### **4.1.Principio 1 "Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia"**

Las condiciones laborales del 100% de la plantilla de Techco Seguridad se rigen por la legislación española en vigor y por el Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad, que en su artículo 8, establece que se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran los artículos 14 de la Constitución y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, y muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres que ha desarrollado la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, cuyas previsiones se consideran como referencia interpretativa primordial del presente Convenio Colectivo.

##### **4.2.Principio 2 "Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos".**

Entre los derechos que Techco Security considera fundamentales están: la libertad de pensamiento, conciencia y religión; libertad de opinión y expresión; libertad de cualquier clase de discriminación basada en raza, credo, color, nacionalidad, etnia, origen, edad, religión, género, orientación sexual, estado civil, discapacidad u otros estatus; libertad por detención arbitraria, ejecución y tortura y libertad de asamblea y asociación pacífica.

Es responsabilidad de cada empleado/a observar y promover las directrices del código de conducta de Techco Security. Cada empleado/a es invitado a reportar a su Jefe, en caso de que se detectara, violaciones del código para que sea investigado.



Si una queja no se resuelve o se trata de una queja de naturaleza seria, se reportará siempre a los Directores Regionales, Verticales o de SSCC (según le corresponda al empleado) para que asegure una investigación exhaustiva y, cuando sea necesario, que se apliquen las correspondientes medidas correctivas.

En el año 2018 no se ha recibido ninguna sanción en relación con esta materia.

#### **4.3. Principio 3 "Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva."**

El Convenio Colectivo estatal de empresas de Seguridad que regula las relaciones laborales en Techco ha sido negociado de una parte por la organización empresarial APROSER, en representación de las empresas del sector, y de otra por las organizaciones sindicales FeSMC-UGT, CC.OO. de Construcción y Servicios y FTSP-USO.

Techco Security cuenta con 23 representantes de los trabajadores que participan de manera activa en las negociaciones laborales con la empresa. Fruto de este dialogo se han firmado de acuerdos laborales que mejoran las previsiones en favor de los empleados establecidas en el Convenio Colectivo como el paso de 31 días naturales a 23 días laborables en 2018.

La empresa cuenta en un comité de Seguridad y Salud en todos los centros de trabajo de más de 50 empleados que se reúne con carácter trimestral. En aquellos centros de trabajo con menos de 50 de trabajadores se cuenta con delegados de Prevención. Tienen como función ser consultados por la empresa, con carácter previo a su ejecución, acerca de las acciones que puedan tener efectos sobre la seguridad y la salud de los trabajadores y ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

#### **4.4. Principio 4 "Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción".**

El negocio de Techco Security está basado en sus personas y en la Confianza. Para estar seguros que nuestros clientes confían en nosotros necesitamos que todos los empleado/as respeten y protejan nuestra filosofía ética y valores básicos del código de conducta de Techco.

La relación entre todos los empleados/as debe ser construida sobre el respeto mutuo y la dignidad. Creemos firmemente en la conexión entre la competencia de nuestros empleados/as y el resultado que alcanzamos. Para atraer personal especializado tenemos que ser una empresa atractiva que ofrezca buenas condiciones de trabajo, salarios justos y una formación adecuada.

#### **4.5. Principio 5 "Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil".**

El Convenio Nº 182 de la OIT, complementario de la Convención 138, exige a los gobiernos a dar prioridad a la eliminación de las peores formas de trabajo infantil llevadas a cabo por todos los niños menores de 18 años. Techco Security no contrata a trabajadores menores de 18 años.

Por otra parte el 99% de las compras de producto para nuestra actividad se realiza a fabricantes y distribuidores europeos.



## **5. INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO**

### **5.1. Código Ético**

Techco tiene implantado desde el año 2009 un código de conducta para asegurar que la compañía mantiene y promueve métodos de negocio con la mayor ética posible.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos promovidos por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y los Derechos y Deberes Fundamentales del Trabajo según la declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) constituyen la base del código ético de la compañía.

### **5.2. Ética del negocio**

Techco apuesta por la honestidad, la integridad y la justicia para mantener y promover los más elevados estándares éticos en todos los aspectos de su negocio. Reconoce que la corrupción y medidas anticompetitivas distorsionan el mercado y entorpecen el progreso social y económico. Por lo que es esencial evitar tales prácticas.

Techco cumplirá con la legislación aplicable. La competencia honesta debe basarse en la integridad, calidad del producto, precio y servicio al cliente.

Techco no se deja corromper ni acepta sobornos de ningún tipo.

Las decisiones del negocio deben ser siempre tomadas basándose en criterios y razones objetivas. Los empleados deben evitar conflictos de intereses entre sus actividades privadas y su gestión en el negocio de Techco.

### **5.3. Lucha contra la corrupción y el soborno**

Techco tiene un compromiso firme y absoluto de evitar la comisión de delitos por sus Empleados, por aquellos que actúen en nombre o por cuenta de Techco y en su provecho, así como por sus representantes de hecho o de derecho, haciendo uso de los medios o bajo la cobertura de la propia persona jurídica, y en el lamentable caso de que pese a los medios establecidos para evitar la comisión de un delito, se cometa el mismo, de adoptar una política de tolerancia cero y de plena colaboración con las autoridades competentes para que se aclaren las responsabilidades oportunas de cualquiera de las personas anteriormente indicadas.

Con el objetivo general indicado anteriormente de minimizar el riesgo de comisión de cualquier ilícito penal y el objetivo de reforzar sus controles, Techco contará con:

- Un órgano de control interno para el seguimiento de los eventuales riesgos penales.
- Procedimientos de Control Interno de Techco.
- Un procedimiento de seguimiento del cumplimiento de los controles definidos en su Plan de prevención de riesgos penales.

En el plan de prevención de riesgos penales se detectan los siguientes riesgos penales y sus controles específicos:

- Delitos de corrupción en los negocios.
- Delitos de alteración de precios.
- Delitos de estafa.
- Delitos de descubrimiento y revelación de secretos y allanamiento informático.



- Delitos contra la Hacienda Pública y la Seguridad Social.
- Delitos contra la propiedad intelectual e industrial.
- Delitos de revelación de secretos de empresa.
- Delitos de publicidad engañosa.
- Delito de blanqueo de capitales.
- Delito de cohecho.
- Delito de tráfico de Influencias.
- Delito de daños informáticos.

#### **Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno**

Para prevenir los riesgos relativos al delito de corrupción en los negocios Techco cuenta, además de con los controles generales referidos en la Parte General de su Plan de prevención de riesgos penales, con los siguientes controles específicos:

- Política interna de Compras y Pagos.
- Política de regalos.
- Plan de auditorías internas de control y seguimiento.
- Organigrama y delimitación de las funciones de los puestos de trabajo de la compañía.
- Asesoramiento y revisión de contratos por parte de la Asesoría Jurídica.
- Código de Conducta de Techco.
- Canal de denuncias.
- Sesiones de formación (presencial y/o e-training) sobre prevención de riesgos penales.

#### **Medidas adoptadas para prevenir el blanqueo de capitales**

Para prevenir los riesgos relativos al delito de blanqueo de capitales Techco cuenta, además de con los controles generales referidos en la Parte General de su Plan de prevención de riesgos penales, con los siguientes controles específicos:

- Establecimiento de límites de pagos/cobros en efectivo en la tienda y el taller (2.500 euros).
- Para la realización de compras o contratación de servicios requiere haberse mandado previamente la “carta a proveedores”.
- Inclusión de modelo de cláusula anti-blanqueo en los contratos comerciales con proveedores.
- Política de Compras de Techco.
- Código de Conducta de Techco. (Código ético)
- Canal de denuncias.
- Sesiones de formación (presencial y/o e-training) sobre prevención de riesgos penales previstas para 2019.

#### **5.4. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.**

Durante el año 2018 sólo se realizó una donación, en concepto de donación por cuota de afiliación, para colaborar en el cumplimiento de los objetivos primordiales de los Estatutos de la Asociación de Investigación para la Seguridad de Vidas y Bienes, Centro Nacional de Prevención de Daños y Pérdidas (CEPREVEN).

## 6. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

### 6.1. Compromiso de la Empresa con el desarrollo sostenible.

En Techco Seguridad el compromiso con la Calidad y el respeto al Medio Ambiente es un principio fundamental que se traduce en la realización de nuestra actividad dentro de los parámetros de un desarrollo sostenible y de respeto al entorno, y en la creación de valor para accionistas, clientes, empleados, sociedad y cualquier otra parte interesada, mediante la gestión excelente de todos nuestros procesos y recursos de la Compañía.

El núcleo de la actividad de nuestra empresa es la protección de las personas, bienes y sociedad. Proteger, garantizar y asegurar el funcionamiento de las soluciones integrales de seguridad de nuestros Clientes, es nuestra misión.

Todos los miembros de la Compañía somos conscientes de ello y desempeñamos nuestra actividad bajo las directrices de nuestras Iniciativas Estratégicas con el ánimo de conseguir un servicio de Calidad respetando al entorno, y así ganar la Confianza Total de Nuestros Clientes.

Los siete puntos de nuestra estrategia son:

1. Crecer desde el Servicio e inorgánicamente.
2. Cercanía y Excelencia en los Clientes.
3. Plataforma líder en conocimiento e innovación.
4. Crecimiento desde las nuevas líneas de negocio.
5. Búsqueda de la Eficiencia.
6. Recuperar la Cultura de P&L.
7. Optimizar nuestros Recursos Financieros

Techco Seguridad asume en su totalidad esta misión y compromiso, para lo que establece como Política Integrada lo siguiente:

- La cercanía a los Clientes, para detectar y resolver sus necesidades.
- Los recursos humanos son la base de nuestra actividad.
- Cumplir con todos los requisitos aplicables: compromisos con clientes, requisitos legales y cualquier otro requisito suscrito por Techco Seguridad.
- Buscar la eficacia de los procesos que intervienen en la prestación de los servicios y la mejora continua de nuestro Sistema Integrado de Gestión.
- Involucrar en el Sistema de Gestión Integrado tanto a los miembros de la organización como a sus proveedores externos.
- Prevenir y reducir los impactos ambientales ligados a nuestra actividad.
- Protección del medio ambiente, a través de la reducción de la contaminación, el uso sostenible de los recursos y la adaptación al cambio climático.
- Establecer anualmente objetivos medibles, relacionados con la calidad y el comportamiento ambiental.

Durante 2018, Techco trabajó específicamente en la mejora continua a través de la metodología Lean con creación de grupos de trabajo enfocados en aspectos que se consideran de especial relevancia.

Estos proyectos se desarrollan a nivel global y se caracterizan por ser multidisciplinares y multiculturales. Se pretende encontrar así el mayor número posible de sinergias.

Techco se haya certificada bajo la norma ISO 9001 desde marzo de 2.000 en sus centros de Madrid, Barcelona, Valladolid y Benavente



## Empleador.

Las políticas de empleo de Techco se rigen por la legislación española vigente. El Convenio Colectivo estatal para las empresas de seguridad, que establece las condiciones laborales en Techco, alcanza al 100% de la plantilla.

El convenio colectivo y las políticas de empleo de Techco avalan un tratamiento no discriminatorio y unas condiciones de trabajo homogéneas para todos los empleados, con independencia de su género, edad, raza, religión, orientación sexual, estado civil o condición social.

Los sindicatos participan de manera activa en las negociaciones laborales y Techco respeta la libertad de asociación y el diálogo social.

Inserción laboral: Nuestro programa de colaboración con Universidades, Escuelas de Negocios y Colegios Profesionales, a través del cual, ofrecemos oportunidades de prácticas y contratos laborales a estudiantes que están terminando o han finalizado recientemente sus estudios.

Durante el año 2018, un total de 12 estudiantes de Formación Profesional han realizado prácticas en nuestra Compañía y 18 estudiantes de Universidades y Escuelas de Negocios. Este programa de prácticas permite poner en contacto a los alumnos de Universidad y Formación Profesional con el mundo el mundo laboral.

### **6.2. Subcontratación y proveedores.**

Techco cuenta con procedimientos internos para homologar a sus proveedores donde se consideran aspectos sociales, ambientales, y de buen gobierno. Es condición indispensable para trabajar con nosotros la firma de nuestro contrato de colaboración y la aceptación de nuestros requisitos ambientales.

Por otra parte, Techco, como proveedor de servicios, se preocupa de respetar su compromiso con los derechos humanos en diferentes aspectos:

- **Protección de datos.** Techco preserva y custodia la privacidad de los datos de los clientes, no solo respecto a su uso para fines de marketing, sino que también garantiza que se adoptan todas las medidas necesarias para evitar la fuga de información y su utilización indebida.
- **Relación con los clientes.** Techco no aplica ningún criterio que suponga una discriminación hacia cualquier persona o colectivo por motivo de género, edad, raza, religión, orientación sexual, estado civil, condición social o lugar de residencia.

Techco tiene como objetivo la certificación del sistema conforme a la ISO 27001 para el año 2019

### **6.3. Consumidores**

#### Medidas para la salud y seguridad de los consumidores

Techco utiliza la tecnología existente en el mercado para la prestación de sus servicios. En la selección de los productos, considera aquellos con marca CE, que informa que el equipo suministrado cumple con la legislación obligatoria en materia de requisitos esenciales, entre ellos, los de seguridad y salud de los productos.



## Quejas y reclamaciones

Techco tiene establecida una metodología para el tratamiento de quejas y reclamaciones de sus clientes. El proceso está sometido a distintas revisiones y auditorías tanto internas como externas, gracias a lo cual se verifica su eficacia.

El conocimiento de las quejas y reclamaciones de los clientes y su tratamiento adecuado y eficaz son fundamentales para mejorar la satisfacción y la relación con los clientes y los procesos de la compañía.

Las quejas y reclamaciones presentadas por los clientes se ponen en conocimiento de la Organización de Calidad y organizaciones implicadas para ofrecer un tratamiento adecuado y coordinar el proceso de análisis y resolución de las mismas.

Techco registra y gestiona las quejas del cliente con una herramienta centralizada para toda la compañía, asegurando el correcto tratamiento de las mismas y el seguimiento de las acciones correctivas tomadas hasta el cierre de la queja. La Organización de Calidad, a su vez, supervisa que se están efectuando los análisis y acciones necesarios para una resolución eficaz y en plazo.

En 2018 tuvimos una reducción del 19,65% respecto al 2017 en cuanto a quejas/reclamaciones recibidas. Por otra parte, el tiempo medio de resolución de las reclamaciones se redujo un 11,5% respecto al año 2017. Cerramos el año 2018 con un 64% de las reclamaciones resueltas en menos de 3 días laborables, lo que supone una mejora de un 14,3% respecto al año anterior.

### **6.4. Actor Social**

Techo pertenece a las siguientes asociaciones:

- **ASOCIACIÓN EMPRESAS DE SEGURIDAD (AES)** Nace a principio de los 80 con unos objetivos claros: Velar por el respeto a los principios de ética profesional en el sector de la seguridad privada y promover la promulgación de normas y disposiciones legales para fomentar el desarrollo y la investigación.
- **ASOCIACIÓN DIRECTIVOS SEGURIDAD INTEGRAL** Asociación Profesional que aglutina una serie de directivos relacionados con empresas proveedores y usuarias de seguridad.
- **ASOCIACIÓN EMPRESAS MANTENIMIENTO** Asociación para empresas que informa de cursos, actividades, servicios y productos educativos relacionados con las Empresas de Servicios de Mantenimiento.
- **ASOCIACIÓN PROFESIONAL INGENIEROS CONTRA INCENDIOS** Su principal objetivo es crear un foro común de información, formación y debate sobre los temas de común interés para nuestra profesión, sirviendo de interlocutor entre este colectivo y las demás instituciones y grupos relacionados.
- **ASOCIACIÓN PROGRESO DE LA DIRECCIÓN.** Se creó en 1956 con el objeto de colaborar en el desarrollo de las empresas, a través del desarrollo de sus directivos.
- **CEPREVEN** Asociación sin ánimo de lucro, creada en 1975, que tiene por finalidad fomentar, en materia de Prevención, el intercambio de informaciones y experiencias con organismos, entidades y personas físicas, así como contribuir al perfeccionamiento, instrucción y capacitación de todos los actores involucrados en la Prevención y Protección de Riesgos mediante la promoción de actividades de Formación, Comisiones de Trabajo y edición de publicaciones especializadas.
- **CONFERENCIA EMPRESARIOS CANARIOS DE LAS PYMES.** Se define, por estatutos, como una entidad de derecho privado, sin ánimo de lucro, cuyo fin social es promover la defensa de los intereses generales de los empresarios que aglutina.

- **FUNDACIÓN CÍRCULO TECNOLÓGICO DEFENSA Y SEGURIDAD.** La Fundación Círculo de Tecnologías para la Defensa y la Seguridad está constituida como lugar de encuentro para el intercambio de información entre todas las personas y entidades relacionadas con el sector de las Tecnologías para la Defensa y la Seguridad.
- **ASOCIACIÓN FORO EFITEC** es un organismo que aglutina a los profesionales y directores de seguridad de las entidades financieras que, junto con miembros de las FFCCS, tiene como objetivo la aplicación real de la colaboración entre la Seguridad Pública y la Seguridad Privada, mediante la realización de acciones de divulgación, conocimiento, formación, intercambio de procedimientos e información, análisis de vulnerabilidades y riesgos, adopción de medidas, etc., dentro del marco de la seguridad por y para las entidades financieras en nuestro país.
- **ASOCIACION DYTEC.** Foro de Defensa y Tecnología, integrado por Fuerzas Armadas y Guardia Civil creada en 2018 bajo el patrocinio exclusivo de Techco Seguridad como organizador y creador del Foro.
- **OSAC.** Overseas Security Advisory Council del Departamento de Estado Norteamérica dirigido al intercambio de información en materia de seguridad entre empresas con vínculos estadounidenses y la embajada de los EEUU en España.
- **ASIS INTERNACIONAL CAPITULO ESPAÑA.** La mayor Asociación internacional de profesionales de la Seguridad a nivel mundial.

Respecto a los patrocinios, en el año 2018 se hicieron diversos patrocinios y ferias patrocinadas, por un importe total de 37.608 Euros



Anexo

Contenido	Página/s	Marco de Reporting
<b>1. Modelo de Negocio</b>		
Nombre de la organización, ubicación de la sede central, propiedad y forma jurídica	2	GRI 102-1, 102-3, 102-5
Descripción del modelo de negocio	2, 3, 4, 5	GRI 102-2, 102-6, 102-7
Presencia geográfica	2	GRI 102-4,
Objetivos y estrategia	2, 3, 5	GRI 102-14,
Factores y tendencias que puedan afectar a la futura evolución	5	GRI 102-15
<b>2. Cuestiones Ambientales</b>		
Gestión Ambiental	6, 12	GRI 102-12, GRI 307-1,
Economía circular: evolución de los aspectos ambientales	8, 9, 10, 11, 12	GRI 301-1, GRI 302-1,
Medidas para reducir la contaminación	7	GRI 301-3,
Protección de la biodiversidad	12	GRI 304-3,
<b>3. Cuestiones sociales y relativas al personal</b>		
<b>Empleo</b>		
Número por sexo, edad y clasificación profesional	13	GRI 102-8
Contratos por sexo, edad y clasificación profesional	14	GRI 102-8
Implantación de políticas de desconexión laboral	14	GRI 401-2, 401-3
Porcentaje de empleados con discapacidad	14	GRI 405-1
<b>Organización del trabajo</b>		
Organización del tiempo de trabajo	15	GRI 401-2, 401-3
Absentismo	19	GRI 403-2
Medidas para facilitar la conciliación	15, 16, 17	GRI 401-2, 401-3

Contenido	Página/s	Marco de Reporting
<b>Seguridad y salud</b>		
Condiciones de seguridad y salud en el trabajo	18	GRI 403-1, 403-2, 403-3, 403-4
Indicadores de siniestralidad	19	GRI 403-2
Enfermedades profesionales	19	GRI 403-2
<b>Relaciones Sociales</b>		
Organización del diálogo social	19, 27	GRI 402-1,
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo	19, 27	GRI 102-41
Balance de los convenios en el campo de seguridad y salud	27	GRI 403-2
<b>Formación</b>		
Políticas	19, 20	GRI 404-2
Indicadores	19, 20	GRI 404-1
<b>Accesibilidad Universal para personas con discapacidad</b>	20	GRI 405-1
<b>Igualdad</b>	20, 21	GRI 405-1, 405-2
<b>4. Información sobre el respeto a los derechos humanos</b>		
<b>Apoyo y respeto para la protección de los derechos humanos fundamentales</b>	22	GRI 102-16, 102-17; GRI 409-1
<b>No complicidad en la vulneración de los Derechos Humanos</b>	22	GRI 102-16, 102-17
<b>Libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva</b>	23	GRI 102-16, 102-17
<b>Eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción</b>	23	GRI 102-16, 102-17, GRI 409-1
<b>Erradicación del trabajo infantil</b>	23	GRI 102-16, 102-17, GRI 408-1,
<b>5. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno</b>		
<b>Código Ético. Ética en el negocio</b>	24	GRI 102-16, 102-17,
<b>Lucha contra la corrupción y el soborno</b>	24,25	GRI 102-16, 102-17, GRI 103-1, GRI 103-2
<b>Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro</b>	25	GRI 201-1
<b>6. Información sobre la Sociedad</b>		
<b>Compromiso de la Empresa con el desarrollo Sostenible</b>	26, 27	GRI 102-43, GRI 413-1
<b>Subcontratación y proveedores</b>	27	GRI 308-1, GRI 414-1
<b>Consumidores</b>	27, 28	GRI 103-1, 103-2, 103-3
<b>Actor social</b>	28, 29	GRI 102-43, 102-13