

Informe de Progreso 2018

Pacto Mundial Naciones Unidas

26/6/2019



Esta es nuestra **Comunicación sobre el Progreso** en la aplicación de los principios del **Pacto Mundial de las Naciones Unidas**.

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.

ÍNDICE

| | |
|--|----|
| ÍNDICE..... | 2 |
| 1. CARTA DE RENOVACIÓN DE COMPROMISO | 3 |
| 2. INFORMACIÓN GENERAL DE LA EMPRESA | 4 |
| 3. METODOLOGÍA..... | 6 |
| 4. LOS DIEZ PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL..... | 6 |
| ANEXO I. INDICADORES RECOMENDADOS POR EL GRI | 21 |

1. CARTA DE RENOVACIÓN DE COMPROMISO

26/6/2019

Para nuestros grupos de interés:

Me complace confirmar que **INTAF PROMECAN S.L.**, reafirma su apoyo a los **Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas** en materia de Derechos Humanos, Trabajo, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción.

La **Responsabilidad Social** es uno de nuestros principales valores como empresa, de esta forma, siempre tenemos en consideración las opiniones de nuestros **Grupos de Interés**, buscando conseguir una gestión **transparente, ética y responsable**.

En esta Comunicación de **Progreso Anual**, describimos nuestras acciones para mejorar continuamente la integración del **Pacto Mundial** y sus principios en nuestra estrategia de negocios, cultura y operaciones diarias. También nos **comprometemos** a compartir esta información con nuestros grupos de interés a través de nuestros principales canales de comunicación.

Como objetivos para el nuevo año, queremos comprometernos a participar más activamente en aquellas iniciativas que desarrolle la Red del Pacto Mundial en España, así como a la difusión y promoción en nuestro entorno social y en aquellos foros y proyectos en los que participamos de los Principios del Pacto Mundial y de la Responsabilidad Social Empresarial.

Este informe está pensado para ser leído por todos aquellos que deseen conocer nuestra empresa y el modo en el que hacemos las cosas. Queremos que sea un informe que ayude a conocer mejor a **INTAF PROMECAN S.L.**

Atentamente,

José Ramón Franco Caaveiro

Administrador P.F.D.

2. INFORMACIÓN GENERAL DE LA EMPRESA

2.1. PERFIL DE LA ENTIDAD

INTAF PROMECAN S.L. nace en 2015 como segregación de la sociedad Industrias y Talleres Franco S.L., como consecuencia del **crecimiento** y **diversificación** alcanzado por las distintas empresas que conforman nuestro grupo mercantil.

El origen de la empresa data en 1941, como fruto de una comprometida iniciativa emprendedora y una fuerte **vocación empresarial**, factor clave para su sostenibilidad y desarrollo. Sus valores, principios y enfoque hacia el cliente, le han llevado a posicionarse como una **empresa de referencia** en el mercado autonómico y en el **sector de la fabricación de bienes de equipo y reparaciones mecánicas**.

INTAF PROMECAN S.L., en su permanente esfuerzo por alcanzar un **crecimiento ordenado** y por satisfacer las expectativas de sus clientes, es el **embrión del grupo** empresarial multidisciplinar y altamente especializado en el cual se encuentra integrado.

Convencidos de la importancia de la innovación y la **optimización** de la eficiencia y eficacia de la **gestión** y aplicando un decidido enfoque hacia el cliente y procesos, **INTAF PROMECAN S.L.** tiene desarrollado e implantado un **Sistema de Gestión** en el cual conviven de forma integrada tres de los aspectos nucleares de la actividad: **calidad, medio ambiente y prevención de riesgos laborales**.

Este sistema ha sido desarrollado en base a las normas **UNE-EN ISO 9001, UNE-EN ISO 14001 y OHSAS 18001**, siendo certificado por el Det Norske Veritas, entidad de certificación acreditada.

INTAF PROMECAN S.L. se encuentra inscrita en el Registro de Empresas de la Dirección General de Armamento y Material.

| Información General de la Entidad: INTAF PROMECAN S.L. | |
|--|---|
| Persona de Contacto | José Ramón Franco Caaveiro |
| Tipo de Entidad | PYME |
| Dirección | Ctra. de Cedeira km 1,5 |
| Localidad | Narón |
| Comunidad Autónoma | Galicia |
| Sector | Industrial |
| Actividad Principal | Fabricación de bienes de equipo y reparación mecánica |
| Grupos de Interés | Empleados, proveedores, clientes |
| Fecha de Adhesión | 07/02/2013 |

| | |
|----------------------------------|---|
| Web | http://www.intaf.com/ |
| Número de empleados | 65 |
| Países en los que está presente | España |
| Alcance del informe de Progreso | Toda la empresa y partes interesadas |
| Difusión del Informe de Progreso | Web del pacto mundial y propia |
| Período cubierto por la memoria | 2018 |
| Memoria anterior más reciente | 2017 |
| Ciclo de presentación del IdP | Anual |

2.2. ESTRATEGIA Y GOBIERNO

Podemos definir dos grandes grupos, que guían la dirección de nuestra política de RSE. Estos son:

- ✓ Las personas más próximas al entorno de la empresa (empleados, proveedores, clientes y socios).
- ✓ Las instituciones y sociedad en la que la empresa está implantada (comunidad local, instituciones, asociaciones).

A este respecto, hemos decidido implementar nuestras iniciativas en **dos etapas**.

La **primera etapa** se centró en las iniciativas de desarrollo interno para garantizar que todos los miembros del personal entiendan unos **principios básicos** y velar por la buena voluntad de aplicar **soluciones sostenibles** a lo largo de la **organización**.

La **segunda etapa** se dirige a iniciativas externas, para procurar una colaboración continua con las instituciones y la sociedad en la que desarrolla su actividad la empresa.

Para asegurarse del cumplimiento de todas las iniciativas, se creó un **comité de RSE**, que es el **responsable** de la selección y de la aplicación interna de las iniciativas.

A través de los canales de la empresa, **INTAF PROMECAN S.L.** incorpora las sugerencias de los **Grupos de Interés** en su **estrategia** y en sus **procesos de decisión**. Tanto la gerencia como el comité de RSE se encargan de la **supervisión** de la **implantación de los 10 Principios**.

INTAF PROMECAN S.L. exige frente a todos los **grupos de interés** con los que interactúa, el cumplimiento de unos **estándares éticos** y de **responsabilidad corporativa** a todos los niveles, que se ven reflejados en el día a día en su contacto con los clientes.

3. METODOLOGÍA

Al igual que en años anteriores, para la redacción del presente **Informe de Progreso**, INTAF PROMECAN S.L. ha decidido realizarlo con **formato libre**, pero basándose en la metodología usada por el Pacto Mundial.

En cada uno de los principios estudiaremos el **Diagnóstico**, que nos permita conocer las necesidades que tiene nuestra entidad.

Las **Políticas**, que definen nuestro marco de actuación.

Las **Acciones**, que implementamos para llevar a cabo las políticas.

El **Seguimiento y Medición de Impactos**, que nos permite conocer los resultados para poder formalizar las mejoras necesarias, según los indicadores del GRI (Global Reporting Initiative).

4. LOS DIEZ PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL

Tal y como podemos ver en la web oficial de la **Red Pacto Mundial España**, **Los Diez Principios del** están basados en Declaraciones y Convenciones Universales y se articulan en cuatro bloques principales:

- ✓ **Derechos Humanos**: Son el Principio 1 y el Principio 2. Derivan de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- ✓ **Normas Laborales**: Los Principios 3, 4, 5 y 6 están inspirados en la Declaración de la OIT sobre Principios fundamentales y Derechos Laborales.
- ✓ **Medio Ambiente**: Los Principios 7, 8 y 9 toman como referencia la Declaración de Río sobre Medio Ambiente y Desarrollo.
- ✓ **Anticorrupción**: El Principio 10, el último en incorporarse, se basa en la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción.

A continuación se detallarán cada uno de los principios analizando su grado de influencia sobre nuestra entidad y las medidas que, en cuyo caso, se tomarán al respecto.

4.1. DERECHOS HUMANOS

PRINCIPIO 1

"Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia"

Diagnóstico

INTAF PROMECAN S.L. no presenta riesgos en relación con este Principio ya que aseguramos la formación de nuestros empleados en **prevención de riesgos laborales**, **sensibilización** sobre el respeto a los **derechos humanos**, la comunicación interna y externa de nuestros valores a clientes y proveedores y a la sociedad en general.

Para INTAF PROMECAN S.L., la transparencia, la integridad y el respeto son los valores clave en las relaciones con nuestros **Grupos de Interés**. De esta forma, todas las decisiones que afectan a las personas son tomadas por la Dirección de la empresa, con enfoque **igualitario**, atendiendo a las necesidades individuales de cada trabajador. La plantilla no es numerosa, lo que facilita en medida esta labor.

Como una de nuestras prioridades es la **Seguridad**, fomentamos una **cultura preventiva**, promoviendo un trabajo seguro tanto para el personal propio como para las empresas colaboradoras. El alto grado de implicación en la Seguridad nos ha llevado a certificarnos en la **OHSAS 18001:2007** desde el año 2009.

Políticas

INTAF PROMECAN S.L. cuenta con una política de **Prevención de Riesgos Laborales** que tiene por objeto la promoción de la mejora de las condiciones laborales para elevar el nivel de protección de la **Seguridad y Salud** de todos nuestros trabajadores. Para dar cumplimiento a estas exigencias tenemos implantado un **Sistema de Gestión** de la Calidad, Medio Ambiente, Seguridad y PRL según las normas **ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001**.

Todos los requisitos y las exigencias de estas normas se resumen en la Política del **Sistema Integrado de Gestión**. El **Código Ético o de Conducta** se integra en este Sistema.

Acciones

Las principales **medidas** implantadas en la organización en relación a este Principio son las siguientes:

- ✓ **Formación** para todos los empleados en materia de Seguridad, Medio ambiente y PRL.
- ✓ **Mejora continua** en las medidas de seguridad de nuestros trabajadores y colaboradores.
- ✓ **Captación y formación** de **Becarios** durante su período de pasantía.
- ✓ Convenio con **Colegios y Universidades** para realizar **visitas formativas** a la empresa.
- ✓ **INTAF S.L.** realiza **donaciones** a asociaciones y ONGs.

Seguimiento y Medición de Resultados

En **INTAF PROMECAN S.L.**, los responsables departamentales junto con la Dirección se encargan de ejercer el **control** de las tareas que desarrollen los trabajadores y que evita cualquier tipo de violación de los **Derechos Humanos**. Asimismo se realiza un **seguimiento y medición** de los principales impactos a través del análisis de los **indicadores** generales recomendados por el **GRI**. Estos indicadores son revisados y verificados anualmente, y se trasladan a la Dirección cada año en las Revisiones por la Dirección.

INTAF PROMECAN S.L. ha realizado un total de **16 acciones de formación** durante el **2018**, a las que han acudido un total de **28 alumnos**, dichas acciones formativas constituyen un bloque de **347 horas**.

Comentarios relacionados con los Indicadores del GRI. (Código indicador).

- **INTAF S.L.** paga a sus empleados como mínimo el **salario mínimo** local establecido legalmente, y en la mayoría de los casos, **por encima** del convenio. (EC-5).
- El **100%** de los empleados están cubiertos por **contratos colectivos de trabajo**. (LA-4).
- El **100%** del personal está **representado** por **comités** formales de **salud y seguridad** formados conjuntamente por la gerencia y los trabajadores, que ayudan a supervisar y brindan asesoramiento sobre programas de seguridad e higiene en el trabajo. (LA-6).
- Existe **igualdad salarial** según género, para cada tipo de puesto. (LA-14).

- Durante el año 2018, no hubo incidentes de discriminación. (DH-4).

| Grupos de Interés | Riesgos | Políticas | Acciones | Objetivos |
|-------------------|---------|---|----------|---|
| Empleados | No | - Código de Conducta - Normativa Vigente - Política RSE | RSE | Cumplimiento del Código de Conducta y del resto de políticas. |
| Clientes | No | - Código de Conducta - Normativa Vigente - Política RSE | RSE | Cumplimiento del Código de Conducta y del resto de políticas. |
| Proveedores | No | - Código de Conducta - Normativa Vigente - Política RSE | RSE | Cumplimiento del Código de Conducta y del resto de políticas. |

PRINCIPIO 2

"Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos"

Diagnóstico

INTAF PROMECAN S.L., establece unos requisitos a sus proveedores en los cuales se especifican los criterios que deben cumplir para ser **homologados**, cumpliéndose en todos ellos las especificaciones relativas a los principios del **Pacto Mundial**. Tenemos un claro compromiso con el respeto de los **Derechos Humanos**, tanto hacia nuestros trabajadores como hacia las demás comunidades en general.

Políticas

La empresa dispone de un procedimiento que asegura que los productos adquiridos cumplen con los **requisitos de compra** contractuales. De esta forma, los proveedores son **evaluados** y **seleccionados** en función de su capacidad para suministrar productos de acuerdo con los requisitos establecidos.

Acciones

La consideración de la **cadena de valor** de nuestra empresa es un elemento primordial para una **gestión socialmente responsable**, ya que las empresas proveedoras son una pieza clave de la actividad, de ahí que nuestras relaciones con los proveedores sean también un factor esencial.

Comentarios relacionados con los Indicadores del GRI. (Código indicador).

- Durante este año, el **porcentaje de proveedores** que disponen de un **Sistema Certificado** ha sido del **70%**. (DH-2).

| Grupos de Interés | Riesgos | Políticas | Acciones | Seguimiento | Objetivos |
|-------------------|---------|---|----------|----------------------------|---|
| Proveedores | No | - Código de Conducta - Normativa Vigente | RSE | Evaluación de proveedores. | Aumentar proveedores con políticas de RSE |

4.2. NORMAS LABORALES

PRINCIPIO 3

“Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva”

Diagnóstico

En nuestra empresa se realiza una escrupulosa aplicación de la **legislación laboral** vigente, que recoge y regula este derecho en las empresas españolas.

De esta forma, consideramos que **no tenemos riesgo**, ya que **apoyamos y fomentamos el derecho de libre asociación** de los trabajadores, y llevamos nuestra actividad basándonos en el cumplimiento de toda la **normativa vigente**.

Políticas

La Dirección de INTAF PROMECAN S.L. mantiene una **comunicación directa y personal** con sus empleados y está comprometida a escuchar y evaluar todas las sugerencias aportadas por los mismos. De esta forma, en materia de **comunicación interna**, se establece el compromiso corporativo de fomentar un **diálogo** permanente con los empleados, animándolos a participar activamente en la mejora del desempeño de la organización, así como a debatir sobre las cuestiones de nuestro sistema de **gestión interno**.

Acciones

Ofrecemos distintos tipos de mecanismos para asegurar y estimular la **comunicación** dentro de la empresa para que los empleados expongan sus **posturas, preocupaciones y sugerencias**.

Seguimiento y Medición de Resultados

Todas las acciones formativas son evaluadas a la finalización de las mismas. Existe desde hace años un **buzón de sugerencias**, donde de forma anónima los trabajadores pueden informar o denunciar lo que consideren oportuno.

Comentarios relacionados con los Indicadores del GRI. (Código indicador).

- La empresa **facilita la libertad sindical** a través de la puesta a disposición de **instalaciones para reunión**. También facilita **tablón de anuncios** y cede el crédito horario para el ejercicio de la **libertad sindical**. (DH-5).
- Los trabajadores en **España** tienen **adecuada información de sus derechos** por lo que no se refuerza esa formación ni es necesaria. (DH-8).

| Grupos de Interés | Riesgos | Políticas | Acciones | Seguimiento | Objetivos |
|-------------------|---------|---|----------|-----------------------|-------------------------------------|
| Empleados | No | - Política de comunicación con el empleado. | RSE | Buzón de sugerencias. | Trabajadores formados e informados. |

PRINCIPIO 4

“Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso”

Diagnóstico

No existe ningún tipo de riesgo en esta materia en las actividades de **INTAF PROMECAN S.L.**, dado que cumplimos con toda la legislación nacional y europea vigente.

Todos nuestros trabajadores son contratados bajo los más estrictos **estándares normativos** de aplicación en materia de contratación.

Políticas

Somos una **empresa moderna** y **comprometida** con las **necesidades** actuales de nuestros **trabajadores**. La empresa atiende a las peticiones de los empleados para poder **conciliar** la vida profesional, tomando las decisiones al común acuerdo entre las partes. En el **Código de Conducta** se refleja la conciliación e la vida familiar con la actividad laboral.

Acciones

La **ley de contratación** se cumple en todos los casos **formalizando los contratos** por escrito con todos los trabajadores y realiza las pertinentes altas en la **Seguridad Social**. No existe posibilidad de realizar trabajo alguno en la empresa sin cumplir la **normativa vigente**.

Comentarios relacionados con los Indicadores del GRI. (Código indicador).

- **No existen** operaciones en donde se identifique que existe riesgo significativo de incidentes de **trabajo forzado** u obligatorio. (DH-7).

| Grupos de Interés | Riesgos | Políticas | Objetivos |
|-------------------|--|---|------------------------------------|
| Empleados | Mujeres embarazadas. Cargas familiares. | - Convenio Colectivo. - Código de Conducta | Regirse por el Convenio Colectivo. |

PRINCIPIO 5

“Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil”

Diagnóstico

INTAF PROMECAN S.L. no ha contratado, ni contratará a ninguna persona menor de edad o que no disponga de la **edad legal** para trabajar con todas las garantías que la legislación internacional prevé.

De la misma forma, nuestros proveedores tienen la obligación de **garantizar** este derecho.

Políticas

A pesar de que el trabajo infantil no sea un factor de riesgo en la empresa, tanto en el **Código de Conducta** como en la **Política de Recursos Humanos** se prohíbe el trabajo infantil. Nuestros valores incluyen **principios éticos** que rechazan por completo este tipo de prácticas.

Acciones

En INTAF PROMECAN S.L. no consideramos que el trabajo infantil sea un riesgo dentro de nuestra organización. No obstante, hemos **aumentado el control** en los proveedores y empresas subcontratistas, garantizando de este modo que cumplen con todos los requisitos de la legislación vigente. Y por supuesto dentro del control a estos proveedores se confirma que **no tengan menores contratados**. El objetivo es seguir garantizando el cumplimiento de este principio.

Aumentando el control sobre los proveedores y los subcontratistas podemos confiar en que **no exista trabajo infantil dentro de nuestras actividades directa e indirectamente.**

Comentarios relacionados con los Indicadores del GRI. (Código indicador).

- **No existen** operaciones en donde se identifique que existe riesgo significativo de incidentes de **trabajo infantil**. (DH-6).

| Grupos de Interés | Riesgos | Políticas | Acciones | Objetivos |
|-------------------|---------|---|----------|---|
| Empleados | No | - Normativa Vigente - Política RSE - Código de Conducta | RSE | Garantizar el cumplimiento de este principio. |

PRINCIPIO 6

“Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación”

Diagnóstico

En el **código de conducta** de la empresa se explicita que la entidad promueve la no discriminación por razón de raza, nacionalidad, origen social, edad, sexo, orientación sexual, ideología, opciones políticas, etc. así como la **igualdad** entre hombres y mujeres en lo que se refiere al **empleo**, a la **formación** y a la **promoción de profesionales** y a las condiciones de trabajo.

En INTAF PROMECAN S.L. las posibilidades de **contratación** o **promoción** vienen determinadas exclusivamente por las **capacidades** y **méritos** de los trabajadores. En cuanto a la discriminación por géneros, operando en un sector altamente masculinizado, destacamos por nuestra **buena gestión**, la **capacitación del personal** y la ocupación de **mujeres en puestos directivos** y en aquellos que, históricamente, han venido siendo ocupados mayoritariamente por hombres. Como **objetivo principal** queremos garantizar el **cumplimiento del principio de oportunidades** entre personas, consiguiendo no tener ningún tipo de incidencia en este campo. Prestamos especial atención al desarrollo de **Políticas** que contribuyan a la **Igualdad** de trato y **oportunidades** entre hombres y mujeres, en todos los procesos y actividades de la empresa.

Políticas

La empresa se compromete a **crear, mantener** y **proteger** con todas las medidas a nuestro alcance, un entorno laboral donde se respete la **dignidad** y la **libertad** del conjunto de personas que trabajan en la misma.

Acciones

La política de **Recursos Humanos** asume como compromiso, en materia de diversidad e igualdad de oportunidades, el garantizar la **no discriminación**, mediante el fomento de un ambiente en el que la igualdad de oportunidades laborales llegue a todos los miembros.

Se hace una difusión de la **Política de Igualdad** a través del **Código de Conducta**.

Seguimiento y Medición de Resultados

A continuación se muestra la **composición** de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros:

- Directivos frente a empleados:** 10 %
- Directivos mujeres:** 40 %
- Directivos hombres:** 60 %
- Mujeres:** 12 %
- Hombres:** 88 %
- Mayores de 45 años:** 35 %
- Menores de 30 años:** 15 %
- Empleados no nacionales:** 0 %
- Empleados con contrato fijo:** 96 %
- Empleados con contrato temporal:** 4 %
- Implantación:** Se prioriza la contratación indefinida.

Comentarios relacionados con los Indicadores del GRI. (Código indicador).

- El **90%** del personal de la empresa es de la **comunidad local**, y el gerencial en la misma relación. (EC-7).
- La **tasa de rotación** de empleados asciende aproximadamente al **5%**. (LA-2).

| Grupos de Interés | Riesgos | Políticas | Acciones | Objetivos |
|-------------------|---------|--------------------|--------------------------|----------------------------------|
| Empleados | No | Código de Conducta | Sensibilización Interna. | Difusión del Código de Conducta. |

4.3. MEDIOAMBIENTE

PRINCIPIO 7

“Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente”

Diagnóstico

Aunque el impacto medioambiental de las actividades de INTAF PROMECAN S.L. no es elevado, existe un compromiso con el cuidado del medio ambiente, así como con el uso eficiente de la energía. Fruto de este compromiso contamos con un Sistema de Gestión integrado que hasta el momento cuenta con las siguientes normas: ISO 14001:2004 (Medio Ambiente), ISO 9001:2008 (Calidad), OHSAS 18001:2007 (Seguridad y Salud). Asimismo, nos mantenemos informados sobre nuevas tecnologías respetuosas con el medio ambiente, tratando de minimizar el impacto en la medida de lo posible.

Mediante estas certificaciones nos aseguramos el control y seguimiento de los aspectos ambientales directos e indirectos, contribuyendo a las políticas preventivas de la organización en materia medioambiental. Como objetivos prioritarios esperamos reducir los consumos de energía eléctrica de nuestras instalaciones. Para lograr la consecución de estos objetivos es fundamental la formación y la sensibilización de los trabajadores.

Acciones

Se llevan a cabo de manera periódica controles operacionales por parte de los técnicos de medio ambiente para evaluar el tipo de residuos y la gestión de los mismos, además de recordatorios sobre buenas prácticas de reciclaje.

INTAF PROMECAN S.L., dentro de su compromiso medioambiental, promueve acciones entre los empleados como el uso del papel reciclado, impresión a doble cara, digitalización de documentos, gestión de residuos, etc.

Asimismo en el período 2018 INTAF PROMECAN S.L. ha reducido sus consumos energéticos en iluminación derivado de la inversión en tecnología LED ejecutada en años anteriores.

Comentarios relacionados con los Indicadores del GRI. (Código indicador).

- Luminarias de bajo consumo en los talleres y oficinas. (AM-30).
- Toda la viruta extraída en los procesos de mecanizado se recoge y cede a otras compañías que lo emplean como nueva materia prima favoreciendo la reutilización y el reciclaje. (AM-2).

- Esfuerzo continuo en la **sensibilización** al respeto del medio ambiente y realización de estudios para la reducción de los impactos sobre el mismo. (AM-14).
- Todas las emisiones de gases de efecto invernadero se encuentran por **debajo del umbral** establecido en la legislación vigente. (AM-16, AM-17).
- En el periodo afectado por este informe, no se produjo **ninguna sanción** por incumplimiento de **leyes o normativas ambientales**. (AM-28).

| Grupos de Interés | Riesgos | Acciones | Objetivos |
|-------------------|---------|--|--|
| No especificado | No | Formación en el respeto al medio ambiente. | Aumentar acciones de sensibilización medioambiental. |

PRINCIPIO 8

“Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental”

Diagnóstico

La empresa, a través del sistema de **gestión medioambiental**, realiza una revisión periódica de los **aspectos medioambientales** que asegura la completa actualización de la evaluación de riesgos y su traslado a todo el personal que presenta una **responsabilidad** en el cumplimiento de los requisitos medioambientales.

Políticas

Uno de los principios de la **política medioambiental** es la mejora continua de la gestión, marcándonos cada año el objetivo de reducir el consumo de agua, energía, papel y tinta de impresión.

La Dirección estructura y garantiza su **compromiso medioambiental**, dejándolo patente en todas las Políticas, Manuales y Documentos oficiales de la organizaron. Este compromiso se mantiene continuamente mediante el **cumplimiento** de la legislación y los reglamentos que afectan a esta materia.

Acciones

En **INTAF PROMECAN S.L.**, fomentamos la implantación de buenas prácticas medioambientales entre nuestros empleados de manera continuada, basada principalmente en la **formación e información**, logrando que la sensibilización con lo que sus acciones pueden generar en el **Medio Ambiente**.

De la misma manera, contamos con una política de **minimización de residuos** así como con la recogida selectiva de papel, cartón o tóner de impresión.

Seguimiento y Medición de Resultados

A continuación se incorporan los **consumos totales** de la organización en el año **2017**, seguido de los indicadores relativos:

Electricidad (kWh): 589.000

Agua (m3): 583

Papel (kg): 6

Implantación: Se pretende reducir el consumo de electricidad y papel a través de inversiones tecnológicas que permitan que aún incrementando la producción el consumo sea menor. Se trabaja en la transformación digital de la empresa y que ayudará a la reducción de residuos no productivos.

Comentarios relacionados con los Indicadores del GRI. (Código indicador).

- **INTAF PROMECAN S.L.** diseña maquinaria empleando términos de **eficiencia energética**. Además dispone de un sistema de **reciclaje y gestión de los residuos** generados por sus actividades, y reutiliza papel para embalajes. (AM-6).
- Instalación de **luminarias de bajo consumo** en los talleres. (AM-7).
- El **suministro de agua** proviene de la red general y se paga por consumo, lo que supone una eficiencia incentivada por menor pago a menor consumo. (AM-8).
- La empresa se ubica en un **polígono industrial**, en un **área no protegida** y sin interés medioambiental específico. (AM-11).
- La propia **actividad** de la empresa es **eficiente medioambientalmente** ya que diseña y fabrica elementos para la reparación y reutilización piezas defectuosas. (AM-27).

| Grupos de Interés | Riesgos | Políticas | Acciones | Objetivos |
|-------------------|---------|---|--------------------------|-------------------------------|
| No especificado | No | Política de Calidad, Medio ambiente, y Seguridad. | Sensibilización Interna. | Mayor Difusión y seguimiento. |

PRINCIPIO 9

“Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente”

Diagnóstico

INTAF PROMECAN S.L., es una empresa con actividades relacionadas con las **energías renovables** e incluso ha sido miembro fundador en el año 2010 del Clúster de Energías Renovables de Galicia (CLUERGAL) por lo que nos encontramos totalmente **comprometidos** con el uso de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Acciones

De forma interna, INTAF PROMECAN S.L. tiene implantadas varias **medidas** de eficiencia energética:

- ✓ Dispone de **luminarias** de bajo consumo.
- ✓ **Reutilización de papel** para embalajes.
- ✓ Dispositivos para **control de consumo** de maquinaria e instalaciones.
- ✓ Adquisición de tecnología para **digitalización de documentación** con la consiguiente reducción del consumo de papel.
- ✓ Adquisición de **vehículos híbridos** para reducción de emisiones contaminantes.
- ✓ Política **de reciclaje y gestión de residuos**.

Existe interés en la instalación de **fuentes de energía de origen renovable**, como energía solar térmica para agua caliente sanitaria.

Seguimiento y Medición de Resultados

Indicador: **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: **1%**.

| Grupos de Interés | Políticas | Acciones | Objetivos |
|-------------------|-----------|----------|-----------|
|-------------------|-----------|----------|-----------|

4.4. ANTICORRUPCION

PRINCIPIO 10

“Las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y soborno”

Diagnóstico

INTAF PROMECAN S.L. tiene una política de actuación encaminada a **luchar** contra cualquier tipo de corrupción relativa a la **conducta** que han de tener todos sus empleados con los clientes y con proveedores. De esta forma, no se tolera en ninguna de sus formas el soborno, la extorsión o la corrupción.

Realizamos **diagnósticos** para conocer de forma interna, las áreas de mayor **riesgo**. Se ha realizado un análisis de los principales riesgos, para todos los **Grupos de Interés**. El enfoque empresarial está orientado a lograr la definición de un **sistema** de negocio **ético**, que permita trabajar de manera **coherente y eficaz**. Desde la Dirección de INTAF PROMECAN S.L. se controlan todos los procesos internos, basándonos en un **código ético** aplicable a Clientes, Empleados y Proveedores, que permiten que las actividades se lleven a cabo de una manera eficaz y **transparente**, año tras año.

Como **objetivo** prioritario INTAF PROMECAN S.L. espera garantizar el **cumplimiento total de este principio** a lo largo del año, sin incidencias sobre el mismo. Mediante la implantación de nuestro **Código de Conducta** conseguimos que todos nuestros Grupos de Interés, conozcan y trabajen conforme a nuestros principios.

Políticas

Desde la Dirección, se vela porque todos los empleados lleven a cabo sus actividades de forma **honrada**. El **Código de Conducta** de la empresa regula todo lo relacionado con la política de anticorrupción, ética profesional, etc.

Se ofrece información transparente a los distintos **Grupos de Interés** así como la difusión del **Código de Conducta** de la empresa.

Desde la organización se asegura que los **canales de comunicación** e información estén **siempre abiertos** para la rápida **resolución de conflictos**.

Acciones

Fomento de la **transparencia** a todos los niveles y madurez y difusión del **Código de Conducta** de la empresa.

No se realizan donaciones a partidos políticos.

Seguimiento y Medición de Resultados

A continuación, se indica el **porcentaje sobre el total**, desglosado por cada **Grupo de Interés**, que **conoce los códigos de conducta** y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad.

Clientes: 5

Empleados: 61

Proveedores: 5

Implantación: La empresa es conocida por la calidad de su servicio; no tiene identificación alguna con prácticas de corrupción.

El principal **mecanismo** que utiliza la entidad para gestionar incidentes en materia de anti-corrupción es el **Código de Conducta**.

Comentarios relacionados con los Indicadores del GRI. (Código indicador).

- El **Código de Conducta** fue **difundido** entre los trabajadores y se recoge de forma específica que la **corrupción está prohibida** en cualquiera de sus formas. (SO-3).
- Se han **analizado** todas las unidades de negocio en cuanto a riesgos de corrupción. (SO-2).
- **No existieron** incidentes relacionados con la **corrupción** durante el período analizado. (SO-4).
- INTAF S.L. participa en diversas **entidades empresariales y asociativas** tales como **Clústers** y asociaciones patronales; desde esas plataformas se participa en propuestas de mejora legislativa, resolución de problemas con la **administración** etc. (SO-5).
- **No se financian** partidos políticos. (SO-6).

| Grupos de | Riesgos | Políticas | Acciones | Objetivos |
|-----------|---------|-----------|----------|-----------|
|-----------|---------|-----------|----------|-----------|

| Interés | | | | |
|--------------------|----------------|------------------------|--------------------------|-------------------------|
| Empleados | No | - Código de Conducta | Difusión de la política. | Difusión interna. |
| Clientes | Desinformación | - Código de Conducta | Difusión de la política. | Informar a clientes. |
| Proveedores | Control | - Política de Calidad. | Difusión de la política. | Informar a proveedores. |

ANEXO I. INDICADORES RECOMENDADOS POR EL GRI

| CODIGO | INDICADOR |
|------------|---|
| EC5 | Rango de relaciones del salario de nivel de entrada estándar, respecto del salario mínimo local en ubicaciones de operación significativa. |
| EC7 | Procedimientos para la contratación local y proporción de personal gerencial de alto rango contratado en la comunidad local en ubicaciones de operación significativas. |
| AM1 | Materiales usados, por peso o volumen. |
| AM2 | Porcentaje de materiales reciclados usados como insumo. |
| AM3 | Consumo directo de energía por fuente primaria. |
| AM4 | Consumo indirecto de energía por fuente primaria. |

| | |
|-------------|---|
| AM5 | Energía ahorrada debido a mejoras en conservación y eficiencia. |
| AM6 | Iniciativas para ofrecer productos y servicios eficientes en términos de energía o basados en energía renovable, y reducciones en los requisitos de energía como resultado de estas iniciativas durante el período informado. |
| AM7 | Iniciativas para reducir el consumo indirecto de energía y reducciones logradas. |
| AM8 | Extracción total de agua por fuente. |
| AM9 | Fuentes de agua afectadas significativamente por la extracción. |
| AM10 | Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada. |
| AM11 | Ubicación y tamaño del terreno propio, arrendado, explotado, o adyacente tanto a áreas protegidas como a otras áreas de alto valor por su biodiversidad. |
| AM12 | Descripción de los impactos significativos de actividades, productos y servicios en la biodiversidad, tanto en áreas protegidas como en otras áreas de alto valor por su biodiversidad. |
| AM13 | Hábitats protegidos o restaurados. |
| AM14 | Estrategias, acciones actuales y planes futuros para manejar los impactos sobre la biodiversidad. |
| AM15 | Número de especies en la Lista Roja de la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza y especies incluidas en la lista de conservación nacional, cuyo hábitat está ubicado en áreas afectadas por las operaciones, por nivel de riesgo de extinción. |
| AM16 | Emisiones totales de gases de efecto invernadero, directas e indirectas, por peso. |
| AM17 | Otras emisiones indirectas relevantes de gases de efecto invernadero, por peso. |
| AM18 | Iniciativas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y reducciones logradas. |
| AM19 | Emisiones de sustancias que debilitan la capa de ozono, por peso. |
| AM20 | Emisiones de NOx, SOx y otras emisiones al aire significativas, por tipo y peso. |
| AM21 | Descarga total de agua, por calidad y destino. |
| AM22 | Peso total de los desechos, por tipo y método de eliminación. |
| AM23 | Número y volumen totales de derrames significativos. |
| AM24 | Peso de los desechos transportados, importados, exportados o tratados que se consideren peligrosos según los términos de la Convención de Basilea, Anexos I, II, III y VIII, y porcentaje de desechos transportados que hayan sido despachados internacionalmente. |
| AM25 | Identidad, tamaño, estado protegido, y valor de biodiversidad de las masas de agua y hábitats relacionados de manera significativa. |
| AM26 | Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de productos y servicios, y la magnitud de la mitigación de dichos impactos. |
| AM27 | Porcentaje de productos vendidos y materiales de sus embalajes que son recuperados, por categoría. |
| AM28 | Valor monetario de multas significativas y número total de sanciones no monetarias debidas al incumplimiento de leyes y normas ambientales. |
| AM29 | Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las operaciones de la organización, y del transporte de miembros del personal. |
| AM30 | Gastos e inversiones totales en protección ambiental, por tipo. |
| LA2 | Número total y tasa de rotación de los empleados, desglosado por grupo etario, género y región. |
| LA4 | Porcentaje de empleados cubiertos por contratos colectivos de trabajo. |
| LA5 | Período(s) mínimo(s) de notificación respecto de cambios operativos, incluyendo si están especificados en los contratos colectivos de trabajo. |
| LA6 | Porcentaje de la dotación de personal total representada por comités formales de salud y seguridad formados conjuntamente por la gerencia y los trabajadores, que ayuden a supervisar y brinden asesoramiento sobre programas de seguridad e higiene en el trabajo. |
| LA7 | Índices de lesiones, enfermedades laborales, días perdidos y ausentismo, y número total de víctimas fatales relacionadas con el trabajo, por región. |

| | |
|-------------|--|
| LA8 | Programas vigentes de educación, capacitación, orientación, prevención y control de riesgo para asistir al personal, sus familias, o a miembros de la comunidad respecto de enfermedades graves. |
| LA9 | Temas de salud y seguridad cubiertos en contratos formales con los sindicatos. |
| LA13 | Conformación de los cuerpos de gobierno y desglose de empleados por categoría según género, grupo etario, pertenencia a un grupo minoritario, y otros indicadores de diversidad. |
| LA14 | Relación salario básico de empleados hombres / salario básico de empleadas mujeres, por categoría de empleado. |
| DH1 | Porcentaje y número total de acuerdos de inversión de importancia que incluyen cláusulas sobre derechos humanos o que fueron sujetos a revisión en términos de derechos humanos. |
| DH2 | Porcentaje de proveedores y contratistas de importancia que fueron sujetos a revisión en términos de derechos humanos y acciones tomadas. |
| DH3 | Horas totales de capacitación de empleados en políticas y procedimientos en relación con aspectos de derechos humanos que son pertinentes a las operaciones, incluido el porcentaje de empleados capacitados. |
| DH4 | Número total de incidentes de discriminación y acciones tomadas. |
| DH5 | Operaciones en donde se identifique que el derecho a ejercer la libertad de asociación y a celebrar contratos colectivos de trabajo presenta un riesgo significativo, y acciones para respaldar estos derechos. |
| DH6 | Operaciones en donde se identifique que existe riesgo significativo de incidentes de trabajo infantil y medidas para contribuir a eliminarlo. |
| DH7 | Operaciones en donde se identifique que existe riesgo significativo de incidentes de trabajo forzado u obligatorio y medidas para contribuir a eliminar esta forma de trabajo. |
| DH8 | Porcentaje de personal de seguridad capacitado en las políticas o procedimientos de la empresa en relación con aspectos de los derechos humanos pertinentes a las operaciones. |
| DH9 | Número total de incidentes de violaciones de los derechos de aborígenes y acciones tomadas. |
| SO2 | Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas en cuanto a riesgos de corrupción. |
| SO3 | Porcentaje de empleados capacitados en las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización. |
| SO4 | Acciones tomadas en respuesta a incidentes de corrupción. |
| SO5 | Postura frente a políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y actividades de cabildeo (lobbying). |
| SO6 | Valor total de contribuciones financieras y en especie a políticos, partidos políticos e instituciones relacionadas, por país. |
| RP1 | Etapas del ciclo de vida en las cuales se evalúan, en términos de mejoras, los impactos de productos y servicios en la salud y seguridad, y porcentaje de productos y categorías de servicios significativos sujetos a tales procedimientos. |
| RP2 | Número total de incidentes de incumplimiento de reglamentos y códigos voluntarios relacionados con los impactos de productos y servicios en la salud y seguridad durante su ciclo de vida, por tipo de resultados. |
| RP3 | Tipo de información sobre productos y servicios requerida por los procedimientos, y porcentaje de productos y servicios significativos sujetos a tales requisitos de información. |
| RP4 | Número total de incidentes de incumplimiento de reglamentos y códigos voluntarios relacionados con la información y rotulado de productos y servicios, por tipo de resultado.requisitos de información. |
| RP8 | Número total de demandas corroboradas, referidas a violaciones de la privacidad de clientes y pérdidas de datos de clientes. |

| SIMBOLO | SIGNIFICADO | SIMBOLO | SIGNIFICADO |
|----------------|---------------------|----------------|--------------------------------------|
| EC | Aspecto Económico | DH | Derechos Humanos |
| AM | Medio Ambiente | SO | Sociedad |
| LA | Prácticas Laborales | RP | Responsabilidad respecto a Productos |