

# Informe de Progreso 2019

---

## Pacto Mundial Naciones Unidas

15/6/2020



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

15/6/2020

Para nuestros grupos de interés:

Me complace confirmar que Mantenimientos y Servicios Tecman S.L., en adelante **TECMAN 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.**

Mediante el presente informe, desde **TECMAN S.L.** queremos renovar nuestro compromiso con la acción **empresarial socialmente responsable**, de tal forma que todas nuestras actividades se ajusten a la normativa en vigor así como a las directrices establecidas en el **Pacto Mundial.**

Siempre hemos optado por un modelo de negocio responsable, que optimice los recursos disponibles, el respeto por el **medio ambiente**, la generación de puestos de trabajo y la creación de riqueza en nuestro entorno.

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.

**TECMAN S.L.** se compromete a hacer del **Pacto Mundial** y sus principios parte de la estrategia, la cultura y las acciones cotidianas de nuestra compañía. De la misma forma, nos comprometemos a difundir a nuestros **grupos de interés** toda la información contenida en el presente informe.

Atentamente,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "J. Franco", is positioned below the text "Atentamente,".

José Ramón Franco Caaveiro

Administrador P.F.D.

## 2. INFORMACIÓN GENERAL DE LA EMPRESA

### 2.1. PERFIL DE LA ENTIDAD

TECMAN S.L. se constituye en 1992 como empresa especializada en mantenimiento industrial y montaje mecánico, cuyos principales valores son su fuerte especialización y el conjunto de los recursos humanos que la integran, los cuales, implicados y comprometidos con la política de la empresa, practican un decidido enfoque al cliente en la prestación del servicio.

TECMAN S.L. forma parte de un grupo empresarial multidisciplinar, lo cual le permite alcanzar una optimización continua del servicio a través del intercambio de sinergias, así como ofrecer un servicio diferenciador, caracterizado por la suma de capacidades.

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, TECMAN S.L. ha 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.

TECMAN S.L. además cuenta con las siguientes acreditaciones:

- Montaje, desmontaje y conservación de Grúas Torre.
- Conservador de Grúas Móviles Autopropulsadas.
- Instalación y reparación de aparatos a presión.
- Instalador de Baja Tensión.
- Registro de Empresas de la Dirección General de Armamento y Material .
- Registro de Empresas Subcontratistas de la Construcción.

Información General de la Entidad: TECMAN 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

<b>Actividad Principal</b>	Mantenimiento industrial y montaje mecánico
<b>Grupos de Interés</b>	Empleados, proveedores, clientes

<b>Información General de la Entidad: TECMAN S.L.</b>	
<b>Fecha de Adhesión</b>	07/02/2013
<b>Web</b>	<a href="http://www.tecman.com.es/">http://www.tecman.com.es/</a>
<b>Número de empleados</b>	66
<b>Países en los que está presente</b>	España
<b>Alcance del informe de Progreso</b>	Toda la empresa y partes interesadas
<b>Difusión del Informe de Progreso</b>	Web del pacto mundial y propia
<b>Período cubierto por la memoria</b>	2019
<b>Memoria anterior más reciente</b>	2018
<b>Ciclo de presentación del IdP</b>	Anual

## 2.2. ESTRATEGIA Y GOBIERNO

En febrero de 2013 **TECMAN S.L.** se adhirió al **Pacto Mundial de Naciones Unidas**. Podemos definir dos grandes grupos, que guían la dirección de nuestra política de **Responsabilidad Social Empresarial (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 entienden 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, en la que se procura 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, **TECMAN 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**.

### 3. METODOLOGÍA

Al igual que en años anteriores el presente informe se ha redactado en formato libre pero siguiendo el esquema básico del **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** 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

TECMAN S.L. no presenta riesgos en relación con el respeto a los **Derechos Humanos**. Nos aseguramos de que todos nuestros trabajadores realicen toda la **formación apropiada** en cuanto a la **prevención de riesgos laborales**, la **sensibilización** sobre el respeto a los derechos humanos, así como la comunicación interna y externa de nuestros valores a clientes y proveedores.

La estrategia de **RSE** de **TECMAN S.L.** gira entorno al **compromiso con los clientes**, con las **personas** y con el **medio ambiente**.

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

Nuestra organización gira en torno a un **Sistema de Gestión Integrado de Calidad, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos Laborales** según las normas **ISO 9001:2000**, **ISO 14001:2004**, **OHSAS 18001:2007**..

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.

Además, la empresa cuenta con diferentes **políticas** y **códigos de internos** de actuación aprobados por la Dirección e implantados a todos los niveles así como aplicable a todos nuestros **grupos de interés**.

##### Acciones

Las principales **medidas** implantadas en la organización 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.
- ✓ **TECMAN S.L.** realiza **donaciones** a asociaciones y ONGs.

#### Seguimiento y Medición de Resultados

Desde la Dirección de **TECMAN S.L.** velamos por el establecimiento, la implantación y el mantenimiento del **sistema integrado de gestión** en lo relativo a la **ética** y la **responsabilidad social**. Además, identificamos los riesgos legales, sociales, laborales y ambientales que nos pueden afectar.

A partir de la **Política de Gestión Integrada** desplegamos una serie de objetivos y metas para cada año relacionados con la política de **Derechos Humanos**.

Se utiliza el **Código de Conducta** como criterio en las auditorías de toda la empresa.

**TECMAN S.L.** ha realizado un total de **11 acciones de formación** durante el **2015**, a las que han acudido un total de **68 alumnos**, dichas acciones formativas constituyen un total de **615 horas**.

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

- **TECMAN 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 2019, 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	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

La mayoría de los **proveedores** son empresas nacionales que han de **cumplir la legislación** aplicable, por lo tanto el riesgo de los mismos a vulnerar este **Principio** es muy bajo.

Se realiza una **homologación de proveedores y subcontratistas** en función del suministro o servicio y del impacto del mismo en función de la **calidad del servicio**, el impacto sobre el **medio ambiente** y la **seguridad laboral** de los trabajadores. De forma anual se revisa la **homologación** de los proveedores y subcontratistas en base a su comportamiento y resultados.

De esta forma, la evidencia de cualquier acción que vaya en contra de una **actitud adecuada**, pone en marcha un **mecanismo de seguimiento y evaluación** que puede llegar a derivar en la baja del proveedor afectado.

### Políticas

La certificación **ISO 9001:2000** incluye herramientas de **seguimiento y control** para nuestros proveedores y nos permite vigilar el cumplimiento de todos los **requerimientos legales**.

La valoración de proveedores realizada periódicamente nos permite registrar todas aquellas incidencias relacionadas con el producto o servicio prestado y que pueden ser susceptibles de **conductas negligentes o falta de ética**.

### Acciones

Gracias al procedimiento de compras establecido, **TECMAN S.L.** obtiene toda la información necesaria para evaluar a los proveedores/subcontratistas con los que profesionalmente mantiene relación. El Departamento de Gestión junto con el Departamento de Administración es quien se responsabiliza directamente de esta **evaluación**. Mediante la documentación exigida, se comprueba que todas las empresas cumplen con la **legislación vigente** y con los propios requisitos exigidos por la organización.

*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*

Reconocemos la **libertad de afiliación** y **negociación colectiva** de cada uno de nuestros trabajadores. De la misma forma, todos los empleados se encuentran amparados por el marco **legislativo español**, **normas laborales** y el **convenio colectivo**.

**TECMAN S.L.** dispone de una **Política de Gestión**, dentro de la cual uno de sus compromisos es la sensibilización, motivación, información y formación de todo el personal. Disponemos de un proceso documentado e implantado de **Comunicación Interna** con multitud de canales de comunicación vertical con reuniones periódicas.

Además disponemos de un **Código de Conducta** que establece mecanismos de información y diálogo para que las personas diriman sus quejas o conflictos internos.

En definitiva, disponemos de todos los mecanismos necesarios para garantizar el contenido de este Principio.

Políticas

La Política de Gestión de la empresa mantiene como pilares fundamentales la igualdad de derechos y obligaciones, sin discriminación por raza, sexo, ideología, etc. incluyendo la preocupación por la salud y seguridad de nuestros empleados y declarando como principal valor de la empresa nuestro equipo humano.

Disponemos de un procedimiento documentado en el que describimos la sistemática empleada para gestionar las comunicaciones con nuestros grupos de interés, especialmente con los empleados, con el fin de asegurar que toda la información relativa a principios éticos, normas laborales y políticas de empresas se transmite correctamente.

Acciones

La Dirección estimula la implicación de las personas en la planificación, desarrollo y evaluación de los objetivos, fomentando el trabajo en equipo y el aporte de ideas para la elaboración de estrategias, planes y objetivos.

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
-------------------	---------	-----------	----------	-------------	-----------

<b>Empleados</b>	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

Nuestros **clientes** y **proveedores** no suponen un riesgo en materia de trabajo forzoso. Todos ellos forman parte de países altamente desarrollados con una **legislación estricta** en esta materia.

Del mismo modo se vela por que este principio **se cumpla** en proveedores y/o subcontratistas, exigiendo todos los **requisitos legales** para la contratación que garanticen dicho cumplimiento.

Políticas

Las políticas se rigen por la **legislación laboral** existente en España y están contempladas en el **convenio colectivo** así como el código de conducta interno. Toda esta información es conocida por cada empleado.

Acciones

TECMAN S.L. tiene perfectamente documentado cuales son las características de cada puesto de trabajo. Dicha información, es comunicada y está al alcance de todas las personas que trabajan en la empresa. Somos especialmente vigilantes en el **cumplimiento** de estas funciones y en la **no vulneración** de derechos de los empleados.

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
<b>Empleados</b>	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

No existe ningún tipo de riesgo en esta materia dado que se cumple con la **normativa** vigente. De la misma forma, nuestros proveedores tienen la obligación de **garantizar** este derecho y no se tiene constancia de que exista explotación infantil. En caso de ser observada esta circunstancia, este hecho sería causa fulminante de pérdida de relación empresarial con la entidad causante de la falta.

Políticas

Tanto en el **Código de Conducta** como en la **Política de Recursos Humanos** se prohíbe el trabajo infantil.

Acciones

El **Departamento de Recursos Humanos**, como encargado de la selección de nuevas incorporaciones vigila de forma escrupulosa que las **normas de contratación** se ajustan a la legislación vigente. Este cumplimiento garantiza la inexistencia de trabajo infantil en el marco de actuación de nuestra entidad.

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”*

Diagnóstico

La Política del Departamento de Recursos Humanos de **TECMAN S.L.** en cuanto a la selección del personal garantiza la **no discriminación** a la hora de contratar a los miembros del equipo. El proceso de selección se realiza en función de la **capacidad** y la **formación** necesaria para la realización del trabajo en cuestión, no existiendo distinción, exclusión ni preferencias basadas en otras cuestiones.

En **TECMAN 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

Todos los empleados son contratados por sus **capacidades profesionales** acordes al puesto de trabajo a desempeñar. Se parte de un perfil determinado, en **función de la formación**, la experiencia adquirida para su desempeño eficaz y a las características del propio puesto de trabajo. El candidato solo tiene que responder ante estos requisitos, independientemente de su raza, su sexo, nacionalidad etc. Nuestra **plantilla** es un **ejemplo** de la **buena política de integración y no discriminación**, ya que entre nuestros trabajadores se pueden encontrar jóvenes demandantes del primer empleo, mayores de 45 etc.

### Acciones

Se ha definido un **política de formación** para los empleados a la que todos tienen acceso y definido un plan de carrera.

### 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:** 5 %

**Directivos mujeres:** 40 %

**Directivos hombres:** 60 %

**Mujeres:** 4 %

**Hombres:** 96 %

**Mayores de 45 años:** 40 %

Menores de 30 años: 17 %

Empleados no nacionales: 0 %

Empleados con contrato fijo: 80 %

Empleados con contrato temporal: 20 %

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 10%. (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 **TECMAN S.L.** no es elevado, existe un compromiso con el cuidado del medio ambiente, así como el uso eficiente de 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).

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 han implantado programas medioambientales consistentes en sistemáticas de recogida selectiva de residuos: papel y cartón, plásticos y envases, material orgánico, pilas y toners de impresoras.

Además, se promueven acciones entre los empleados como el uso de papel reciclado, impresión a doble cara, digitalización de documentos, gestión de residuos, etc.

Se imparte formación de sensibilización en la jornada formativa que se da al personal de nueva incorporación y en el manual de acogida que se les entrega.

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

- Luminarias de bajo consumo en los talleres, para un mayor ahorro energético. (AM-30).
- Luminarias de bajo consumo en las oficinas. (AM-7).
- Se esfuerza continuamente en la sensibilización al respeto por el medio ambiente y se realizan 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 medioambientales. (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

Para **TECMAN S.L.** es fundamental evitar en lo posible cualquier tipo de contaminación, minimizar la generación de residuos, racionalizar el uso de los recursos naturales y energéticos, etc.

El impacto ambiental de los riesgos identificados es pequeño y se ponen continuamente en marcha todas aquellas medidas necesarias para reducirlos.

No cesamos en nuestro empeño de **estar** a la cabeza de las **nuevas tecnologías** sin descuidar la integración de esta con el **Medio Ambiente**.

### Políticas

Se dispone de una **política integrada de calidad, medio ambiente y seguridad y salud laboral** que revisa anualmente si se mantiene adecuada al propósito de la organización y alineada con la estrategia y desarrollo de objetivos.

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

### Acciones

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

De la misma forma, 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 **2019**, seguido de los indicadores relativos:

**Electricidad (kWh):** 105.250

**Agua (m3):** 219

**Papel (kg):** 278

**Implantación:** Se redujeron consumos energéticos derivado de la implantación de sistema de iluminación LED.

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

- **TECMAN S.L.** repara y monta 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).
- 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 repara y reutiliza 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

**TECMAN S.L.** es una empresa con actividades relacionadas con las energías renovables e incluso es miembro 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, **TECMAN S.L.** tiene implantadas varias medidas de eficiencia energética: 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**.

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
No especificado	Ahorro y eficiencia energética.	RSE	Ahorro y eficiencia energética.

4.4. ANTICORRUPCION

**PRINCIPIO 10**

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

Diagnóstico

Desde la **Dirección de Tecman S.L.** se realiza una evaluación frecuente y objetiva de las actividades de la empresa, garantizando en todo momento la **integridad** y **fiabilidad** de la información financiera, posibles conductas de fraude y corrupción así como la evaluación de los procedimientos y controles internos.

Como **objetivo** prioritario **TECMAN 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

Todos los trabajadores conocen los **principios éticos** referentes a este **Principio**, quedando patente el compromiso de la empresa en la **lucha contra la corrupción**.

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.

#### 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:** 100

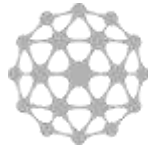
**Proveedores:** 5

**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).

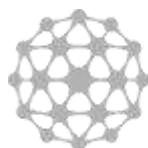
- El **Código de Conducta** fue **difundido** entre los trabajadores y se recoge de forma específica que la **corrupción está prohibida** en cualquiera de sus formas. (SO-3).
- Se han **analizado** todas las unidades de negocio en cuanto a riesgos de corrupción. (SO-2).
- **No existieron** incidentes relacionados con la **corrupción** durante el período analizado. (SO-4).
- **TECMAN 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).



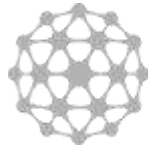
Grupos de Interés	Riesgos	Políticas	Acciones	Objetivos
Empleados	No	Código de Conducta	Difusión de la política.	Difusión interna.
Clientes	Desinformación	Código de Conducta	Difusión de la política.	Informar a clientes.
Proveedores	Control	Política de Calidad	Difusión de la política.	Informar a proveedores.

## 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.



<b>AM29</b>	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.
<b>AM30</b>	Gastos e inversiones totales en protección ambiental, por tipo.
<b>LA2</b>	Número total y tasa de rotación de los empleados, desglosado por grupo etario, género y región.
<b>LA4</b>	Porcentaje de empleados cubiertos por contratos colectivos de trabajo.
<b>LA5</b>	Período(s) mínimo(s) de notificación respecto de cambios operativos, incluyendo si están especificados en los contratos colectivos de trabajo.
<b>LA6</b>	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.
<b>LA7</b>	Índices de lesiones, enfermedades laborales, días perdidos y ausentismo, y número total de víctimas fatales relacionadas con el trabajo, por región.
<b>LA8</b>	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.
<b>LA9</b>	Temas de salud y seguridad cubiertos en contratos formales con los sindicatos.
<b>LA13</b>	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.
<b>LA14</b>	Relación salario básico de empleados hombres / salario básico de empleadas mujeres, por categoría de empleado.
<b>DH1</b>	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.
<b>DH2</b>	Porcentaje de proveedores y contratistas de importancia que fueron sujetos a revisión en términos de derechos humanos y acciones tomadas.
<b>DH3</b>	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.
<b>DH4</b>	Número total de incidentes de discriminación y acciones tomadas.
<b>DH5</b>	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.
<b>DH6</b>	Operaciones en donde se identifique que existe riesgo significativo de incidentes de trabajo infantil y medidas para contribuir a eliminarlo.
<b>DH7</b>	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.
<b>DH8</b>	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.
<b>DH9</b>	Número total de incidentes de violaciones de los derechos de aborígenes y acciones tomadas.
<b>SO2</b>	Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas en cuanto a riesgos de corrupción.
<b>SO3</b>	Porcentaje de empleados capacitados en las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización.
<b>SO4</b>	Acciones tomadas en respuesta a incidentes de corrupción.
<b>SO5</b>	Postura frente a políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y actividades de cabildeo (lobbying).
<b>SO6</b>	Valor total de contribuciones financieras y en especie a políticos, partidos políticos e instituciones relacionadas, por país.
<b>RP1</b>	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.
<b>RP2</b>	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.
<b>RP3</b>	Tipo de información sobre productos y servicios requerida por los procedimientos, y porcentaje de productos y servicios significativos sujetos a tales requisitos de información.
<b>RP4</b>	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.



<b>SIMBOLO</b>	<b>SIGNIFICADO</b>	<b>SIMBOLO</b>	<b>SIGNIFICADO</b>
<b>EC</b>	Aspecto Económico	<b>DH</b>	Derechos Humanos
<b>AM</b>	Medio Ambiente	<b>SO</b>	Sociedad
<b>LA</b>	Prácticas Laborales	<b>RP</b>	Responsabilidad respecto a Productos