

# COMUNICACIÓN DE PROGRESO (COP)

## GAB PERITACIONES SL

Período cubierto por su Comunicación de progreso (COP)

De: 24-Diciembre-2019

A: 24-Diciembre-2020

### 1. DECLARACIÓN DEL DIRECTOR GENERAL:

*MADRID a 23 de diciembre de 2020.*

*A nuestras partes interesadas:*

*Me complace confirmar que GAB peritaciones SL, reafirma su respaldo a los Diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en las áreas de los derechos humanos, el trabajo, el medioambiente y la anticorrupción.*

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

*Atentamente,*



*Juan José Mendoza Rodríguez.*  
**DIRECTOR GENERAL.**

## **2. DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS**

### **Derechos humanos:**

- GAB garantiza que a sus trabajadores se les proporcionan instalaciones de trabajo seguras, adecuadas e higiénicas, cumple con toda la legislación de prevención de riesgos laborales y incluye sus propias medidas adicionales.
- En este año 2020, ante las excepcionales circunstancias, que nos ha planeado la pandemia COVID-19, se han llevado a cabo medidas focalizadas en la seguridad de toda la plantilla. Como son el teletrabajo y un protocolo de seguridad para la vuelta a la oficina, en el que se implementan todas las medidas de seguridad.
- GAB se preocupa, a través de su código ético y de conducta, y de su protocolo específico de Acoso, de proteger a los trabajadores de acosos en el lugar de trabajo, lo que incluye acoso físico, verbal, sexual o psicológico, abuso o amenazas.
- También en este año 2020, se han implementado todos los protocolos de igualdad incluidos en el Plan de igualdad. Comité de igualdad.

### **Trabajo**

- GAB garantiza que la empresa no participa en ninguna forma de prácticas laborales forzadas u obligadas. Cumpliendo con los estándares mínimos de salario regulados en la legislación vigente.
- Garantiza que las decisiones relacionadas con el empleo estén basadas en criterios relevantes y objetivos. Evitando cualquier tipo de discriminación, especialmente por razón de género. Criterios recogidos en el Plan de Igualdad.

### **Medioambiente**

- GAB trabaja para evitar el daño ambiental a través del mantenimiento regular de los procesos de producción y sistemas de protección ambiental (control de contaminación del aire, residuos, sistemas de medición de consumos, etc.).
- GAB garantiza un sistema de buenas prácticas ambientales, a través de un Plan de REDUCCIÓN DE CONSUMOS Y GESTIÓN DE RESIDUOS.
- GAB Garantiza procedimientos de emergencia para prevenir y abordar los accidentes que afectan el medioambiente y la salud humana.

## **Anticorrupción**

- GAB evalúa el riesgo de corrupción al hacer negocios, a través de los criterios establecidos en su CÓDIGO ÉTICO DE CONDUCTA EMPRESARIAL.
  - La selección y contratación de productos o servicios a terceros debe realizarse con criterios técnicos, profesionales y económicos objetivos, siempre atendiendo a las necesidades e intereses de GAB, y cumpliendo con las normas internas de selección y contratación establecidas al efecto.
  - No se podrán establecer relaciones con proveedores que infrinjan la ley o los principios básicos contenidos en el presente código ético.
  - Ningún empleado de GAB podrá recibir u ofrecer cantidades en concepto de comisiones o gratificaciones, ni regalos o favores de cualquier otra naturaleza por actuaciones que esté realizando en nombre de GAB.
- Así, GAB garantiza que sus procedimientos internos respaldan el compromiso anticorrupción de la empresa.

### **3. MEDICIÓN DE LOS RESULTADOS**

GAB declara que, a lo largo de este periodo reportado, ha establecido sus propios indicadores para medir los resultados en las áreas antes mencionadas.

Indicadores y procesos que quedan recogidos en varios documentos elaborados y aprobados a tal efecto.

- Datos demográficos de la gerencia y los empleados, desglosados según los factores de diversidad (sexo, origen étnico, edad, etc.). Recogidos en el PLAN DE IGUALDAD.
- Impacto medioambiental de sus actividades y gestión de residuos. Recogidos en el PLAN DE BUENAS PRÁCTICAS MEDIOAMBIENTALES.
- Nº de denuncias a través de canal de acoso y del comité de ética e igualdad. Recogido en el CÓDIGO de ÉTICA EMPRESARIAL.