



14

**ANEXOS**

## **ANEXO I**

Tabla cruzada entre los contenidos básicos generales y específicos del Global Reporting Initiative (GRI) G4 con los 10 principios del Pacto Mundial de la ONU.

## **ANEXO II**

Cuadro de Mando de Sostenibilidad.

## **ANEXO III**

Índice de contenidos del Global Reporting Initiative (GRI) G4.

Contenidos básicos generales.

Contenidos básicos específicos.

# ANEXO I

Tabla cruzada entre los contenidos básicos generales y específicos del Global Reporting Initiative (GRI) G4 con los 10 principios del Pacto Mundial de la ONU.

Área	Principios del Pacto Mundial de la ONU	Indicadores
<b>Derechos Humanos</b>	Principio 1 – Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia	G4-HR2, G4-HR9, G4-HR12
	Principio 2 – Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos	G4-HR1
<b>Trabajo</b>	Principio 3 – Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva	G4-11 G4-HR4 G4-LA4
	Principio 4 – Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción	G4-HR6
	Principio 5 – Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil	G4-HR5
	Principio 6 – Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación	G4-10 G4-EC5, G4-EC6 G4-LA1, G4-LA3, G4-LA9, G4-LA11 a G4-LA13 G4-HR3
<b>Medio Ambiente</b>	Principio 7 – Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente	G4-EC2 G4-EN1, G4-EN3, G4-EN27
	Principio 8 – Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental	G4-EN1, G4-EN2, G4-EN3 a G4-EN7, G4-EN27, G4-EN28, G4-EN29, G4-EN34
	Principio 9 – Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente	G4-EN6, G4-EN7, G4-EN27
<b>Anti-corrupción</b>	Principio 10 – Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.	G4-56 a G4-58 G4-SO3 a G4-SO5

## ANEXO II

Cuadro de Mando de Sostenibilidad

### CATEGORÍA ECONÓMICA

Valor Económico directo generado y distribuido (EC1) - Consolidado	2013	2014	2015
<b>Valor Económico Generado (VEG)</b>			
Venta neta de productos y servicios	376.031	375.626	408.838
<b>VEG (miles de €)</b>	<b>376.031</b>	<b>375.626</b>	<b>408.838</b>
<b>Valor Económico Distribuido (VED)</b>			
Costes Operativos	100.983	97.110	108.163
Aprovisionamientos	100.983	97.110	108.163
Salarios y Beneficios Sociales	180.892	185.978	194.830
Sueldos y salarios	179.508	184.430	193.035
Beneficios sociales	1.383,6	1.548,0	1.795
Pagos a proveedores de fondos	5.758	5.931	4.963
Dividendos pagados a accionistas	0	0	0
Intereses pagados por préstamos	5.758	5.931	4.963
Pagos a gobiernos (Impuestos)	50.075	59.640	51.382
Impuesto sobre sociedades	3.273	12.599	2.253
Cargas Sociales (Seguridad Social)	46.802	47.041	49.085
Multas asociadas a estos impuestos			44
Inversiones en la Comunidad	81,6	53,6	7,5
Donaciones voluntarias e inversión de fondos en la comunidad	81,6	53,6	7,5
<b>VED (miles de €)</b>	<b>337.789,2</b>	<b>348.712,6</b>	<b>395.345,5</b>
<b>Valor Económico Retenido (VER)</b>			
VER = VEG - VED (miles de €)	38.241,8	26.913,4	49.492,5

Datos Económicos - Consolidado	2013	2014	2015
Beneficio (miles de €)	1.044	-12.379	3.767
Activos totales (miles de €)	333.608	343.936	359.239
Deuda financiera neta (miles de €)	37.916	38.662	26.686
EBITDA (miles de €)	20.689	16.628	21.852
Patrimonio		158.403	160.32

2015		
Valor Económico directo generado y distribuido (G4-EC1)	España	Colombia
<b>Valor Económico Generado (VEG)</b>		
Venta neta de productos y servicios	321.427,0	20.608,0
<b>VEG (miles de €)</b>	<b>321.427,0</b>	<b>20.608,0</b>
<b>Valor Económico Distribuido (VED)</b>		
Costes Operativos	84.998,0	6.468,0
Aprovisionamientos	84.998,0	6.468,0
Salarios y Beneficios Sociales	165.289,0	7.027,0
Sueldos y salarios	164.876,0	6.984,0
Beneficios sociales	413,0	43,0
Pagos a proveedores de fondos	4.365,0	259,0
Dividendos pagados a accionistas	0,0	0,0
Intereses pagados por préstamos	4.365,0	259,0
Pagos a gobiernos (Impuestos)	47.311,5	941,6
Impuesto sobre sociedades	1731,0	-171,0
Cargas Sociales (Seguridad Social)	45.574,0	1.107,0
Multas asociadas a estos impuestos	6,5	5,6
Inversiones en la Comunidad	7,2	0,0
Donaciones voluntarias e inversión de fondos en la comunidad	7,1	0,0
<b>VED (miles de €)</b>	<b>301.970,7</b>	<b>14.695,6</b>
<b>Valor Económico Retenido (VER)</b>		
VER = VEG - VED (miles de €)	19.456,3	5.912,4

Portugal	México	Italia	Perú	USA	Paraguay	Chile	República Dominicana
14.577,0	4.985,0	0	24.877,0	5.274,0	37,0	10.797,0	6.256,0
<b>14.577,0</b>	<b>4.985,0</b>	<b>0</b>	<b>24.877,0</b>	<b>5.274,0</b>	<b>37,0</b>	<b>10.797,0</b>	<b>6.256,0</b>
3.323,0	2.871,0	0,0	6.612,0	106,0	30,0	3.620,0	135,0
3.323,0	2.871,0	0,0	6.612,0	106,0	30,0	3.620,0	135,0
7.006,0	1.940,0	0,0	7.750,0	0,0	57,0	4.669,0	1.092,0
6.552,0	1.940,0	0,0	7.059,0	0,0	49,0	4.557,0	1.018,0
454,0	0,0	0,0	691,0	0,0	8,0	112,0	74,0
11,0	19,0	3,0	141,0	0,0	-3,0	58,0	110,0
0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
11,0	19,0	3,0	141,0	0,0	-3,0	58,0	110,0
1.831,3	325,1	0,0	687,2	2,0	0,0	70,1	213,0
324,0	-27,0	0,0	222,0	2,0	0,0	0,0	172,0
1.507,0	344,0	0,0	448,0	0,0	0,0	64,0	41,0
0,3	8,1	0,0	17,2	0,0	0,0	6,1	0,0
0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4
0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4
<b>12.171,3</b>	<b>5.155,1</b>	<b>3,0</b>	<b>15.190,2</b>	<b>108,0</b>	<b>84,0</b>	<b>8.417,1</b>	<b>1.550,4</b>
2.405,7	-170,1	-3	9.686,8	5.166	-47	2.379,9	4.705,6

Datos Económicos - Consolidado	2013	2014	2015
Beneficio (miles de €)	1.044	-12.379	3.767
Activos totales (miles de €)	333.608	343.936	359.239
Deuda financiera neta (miles de €)	37.916	38.662	26.686
EBITDA (miles de €)	20.689	16.628	21.852
Patrimonio		158.403	160.32

Ayudas económicas otorgadas por entes del gobierno (G4-EC4)	2013	2014	2015
Incentivos / bonificaciones fiscales (desgravaciones y créditos fiscales) - €	No	551.403	403.144,2
Subvenciones - €	No	642.799,9	448.804,0
Ayudas a la inversión o becas de investigación y desarrollo, y otros tipos pertinentes de subvenciones (subvención+bonificación) - €	0	1.147.582,5	1.099.803
Premios con dotación económica	No	No	No
Exención temporal del pago de licencias (regalías)	No	No	No
Ayuda financiera de las Agencias de Crédito a la Exportación -€	7.000.000	14.000.000	13.000.000
Incentivos financieros	No	No	No
Otros beneficios financieros recibidos o por recibir de cualquier ente gubernamental en relación con cualquier operación	No	No	No
<b>TOTAL - €</b>		<b>15.790.382,4</b>	<b>14.951.751,2</b>

Relación entre el salario inicial desglosado por sexo y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas- España (G4-EC5)	2013	2014	2015
Relación porcentual entre el salario mínimo interprofesional con el salario inicial de la organización (salario medio anual por trabajador equivalente a jornada completa) [Comparación en términos porcentuales entre el salario mínimo interprofesional con los salarios medios de la organización]			
<b>Salario Medio Tecnom - €</b>	<b>28.574,8</b>	<b>28.927,2</b>	<b>28.958,2</b>
Salario Mínimo Interprofesional (SMI) - €	9.034,2	9.034,2	9.080,4
Nº de veces superior o inferior al SMI	3,2	3,2	3,2
Relación porcentual entre el salario mínimo interprofesional con el salario inicial de la organización (salario medio anual por trabajador equivalente a jornada completa) [Comparación en términos porcentuales entre el salario mínimo interprofesional con los salarios iniciales estándar de la organización]			
<b>Salario Medio Inicial Contratados en el año de Estudio - € TOTAL</b>	<b>22.965,0</b>	<b>24.217,5</b>	<b>23.568,8</b>
<b>Salario Medio Inicial contratados en el año de Estudio - € HOMBRES</b>		<b>24.281,8</b>	<b>23.366,0</b>
<b>Salario Medio Inicial Contratados en el año de Estudio - € MUJERES</b>		<b>23.945,6</b>	<b>24.507,6</b>
Nº de veces superior o inferior al SMI - TOTAL	2,5	2,7	2,6
Nº de veces superior o inferior al SMI - HOMBRES		2,7	2,6
Nº de veces superior o inferior al SMI - MUJERES		2,7	2,7
Relación porcentual entre el salario mínimo interprofesional con el salario inicial de la organización (salario medio anual por trabajador equivalente a jornada completa) [Comparación en términos porcentuales entre el salario mínimo interprofesional con los salarios iniciales estándar de la organización]			
<b>Salario Medio Inicial contratados en el año de Estudio en la categoría profesional de Operativo - € TOTAL</b>		<b>15.046,7</b>	<b>15.946,8</b>
<b>Salario Medio Inicial contratados en el año de Estudio en la categoría profesional de Operativo - € HOMBRES</b>		<b>15.047,7</b>	<b>15.906,4</b>
<b>Salario Medio Inicial Contratados en el año de Estudio en la categoría profesional de Operativo - € MUJERES</b>		<b>14.918,3</b>	<b>16.124,2</b>
Nº de veces superior o inferior al SMI - TOTAL		1,7	1,8
Nº de veces superior o inferior al SMI - HOMBRES		1,7	1,8
Nº de veces superior o inferior al SMI - MUJERES		1,7	1,8



Porcentaje de altos directos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas (G4-EC6)	2013	2014	2015
En España - % de trabajadores en España con nacionalidad Española	97,8	98,3	98,2
En Portugal- % de trabajadores en Portugal con nacionalidad Portuguesa.	99,6	100,0	100,0
En Latinoamérica- % de trabajadores en Latinoamérica con nacionalidad Americana	96,8	98,2	95,4
En España - % de altos directivos en España con nacionalidad Española		100	100
En Portugal- % de altos directivos en Portugal con nacionalidad Portuguesa		100	100
En Latinoamérica - % de altos directivos en Latinoamérica con nacionalidad Americana		100	100

Impactos económicos indirectos significativos y alcance de los mismos (G4-EC8)	2013	2014	2015
<b>INVERSION</b>			
Capitalización I+D+i (Total) (Dato Cuentas Anuales: Gastos al Desarrollo) - €	4.180.000	4.172.000	410.000
Comparativa respecto al año anterior de las inversiones identificadas como capitalización I+D+i (%)	382,7	-0,2	-90,2
Ayudas (subvenciones + bonificaciones) - €	0	1.147.582,7	847.039
Subvenciones - €	0	30.500	103.039
Bonificación personal investigador - €	0	1.117.083	996.764
Prestamos - €	185.653,8	64.721	191.818
Deducciones Fiscales - €	829.184	716.406	403.144,2 (estimado)

## CATEGORÍA MEDIO AMBIENTE

Materiales por peso o volumen- España (centros Certificados ISO 14001) (G4-EN1)	2013	2014	2015
Peso de papel (Kg)	4.925,0	4.500,0	14.600
Peso de cartón (Kg)		23.045,1	15.129
Peso de tóner (kg)		440	562

Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales reciclados (G4-EN2)	2013	2014	2015
Porcentaje de los materiales reciclados empleados para fabricar los principales productos y servicios de la organización (G4-EN2)	0	0	0

Consumo energético interno – España (G4-EN3)	2013	2014	2015
Consumo de electricidad (GJ)	25.492,2	21.196,1	19.373,2
Consumo de gas natural (GJ)	1.158,2	1.086,6	1.128,4
Consumo combustible (GJ)	24.893,5	24.524,0	22.598,6

Intensidad Energética - España (G4-EN5)	2014	2015
Consumo energético interno EN3 (GJ)	46.840,4	43.100,2
Consumo energético externo EN4 (GJ)	0	0
Consumo energético total - GJ	46.840,4	43.100,2
Nº empleados a tiempo completo -España	4.654	4.885
Ventas - España miles €	303.864	321.427
Intensidad energética por empleado (GJ/ empleado)	10,1	8,8
Intensidad energética por venta (GJ/miles €)	0,2	0,1

Reducción del Consumo Energético- España (G4-EN6)	2013	2014	2015
Comparativa consumo de electricidad (%)	-14,6	-16,9	-8,6
Comparativa consumo gas natural (%)	6,9	-6,2	3,8
Comparativa consumo combustible (%)		-1,5	-7,9
Comparativa consumo energético total (%)		-9,2	-7,9

Captación total de agua según la fuente (G4-EN8) – España (centros de trabajo donde se nos reporta esta información)	2013	2014	2015
Consumo en m3 de agua	15.884	13.710,2	12.229,1

Emisiones directas de gases de efecto invernadero (alcance 1) (G4-EN15)	2013	2014	2015
Vehículos - Toneladas (Tn) métricas de CO2 equivalente	1.786,5	1767,4	1603,2
Caldera - Toneladas (Tn) métricas de CO2 equivalente	76,4	18,1	31,2
Fuentes fugitivas - Toneladas (Tn) métricas de CO2 equivalente	33,2	24,4	15,01
<b>Total – Alcance 1</b>	<b>1.896,1</b>	<b>1.809,9</b>	<b>1.649,5</b>
Comparativa – Alcance 1		-4,5%	-8,9%

Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero al generar energía (alcance 2) (G4-EN16)	2013	2014	2015
% Energía verde	93,6%	57,4%	86,4%
Total emisiones alcance 2- Tn métricas de CO2 equivalente	143,2	999,9	291,9
Comparativa – Alcance 2	-94,9%	+100%	-70,8%

Intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero (G4-EN18)	2014	2015
Nº empleados a tiempo completo -España	4.654	4.885
Emisiones directas (Alcance 1) -EN15	1809,9	1649,5
Intensidad de emisiones por empleado – Alcance 1	0,4	0,3
Emisiones indirectas (Alcance 2) -EN16	999,9	291,9
Intensidad de emisiones por empleado – Alcance 2	0,2	0,1
Emisiones Totales - alcance 1+ 2	2809,8	1941,4
Intensidad de emisiones por empleado – Alcance 1+2	0,6	0,4

Reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero (G4-EN19)	2013 vs 2012	2014 vs 2013	2015 vs 2014
Emisiones alcance 1 (tn de CO <sub>2</sub> eq/ud)	74,7 %	-4,5%	-8,9%
Emisiones alcance 2 (tn de CO <sub>2</sub> eq/ud)	-94,9 %	+100%	-70,8%
Emisiones alcance 3 (tn de CO <sub>2</sub> eq/ud)	--	--	--
<b>Total</b>	<b>-47,8 %</b>	<b>37,8%</b>	<b>-30,9%</b>

## CATEGORÍA SOCIAL: Prácticas Laborales y Trabajo Digno

Número y tasa de contrataciones y rotación media de empleados, desglosado por edad, sexo y región – España (G4-LA1)	2014	2015
Creación de empleo neto: N° de puestos de trabajo creados en el año de estudio:	20	252
N° de Altas (n° de contrataciones que se han producido en el año de estudio, sigan o no en plantilla a cierre de año.)	545	881
≤ 30 años -Hombres	108	301
≤ 30 años -Mujeres	15	53
> 30 años a ≤ 50 años - Hombres	291	402
> 30 años a ≤ 50 años- Mujeres	85	103
> 50 años - Hombres	38	16
> 50 años - Mujeres	8	6
N° de bajas (despidos, voluntarias, por fin de obra o servicio, jubilación, etc.)	525	629
≤ 30 años -Hombres	89	119
≤ 30 años -Mujeres	10	30
> 30 años a ≤ 50 años - Hombres	281	365
> 30 años a ≤ 50 años- Mujeres	84	75
> 50 años - Hombres	49	34
>50 años - Mujeres	12	6
N° total de bajas gestionadas	173	153
Rotación total = Índice de rotación (%)	10,3%	11,8%
Diferencia respecto al año anterior-%	-10,4%	14,6%
Antigüedad media de la plantilla (años)	9,5	9,3

Prestaciones sociales para los empleados a jornada completa que no se ofrecen a los empleados temporales o a media jornada, desglosado por ubicaciones significativas de actividad (G4-LA2)	2013	2014	2015
---	------	------	------

### TecnoCompensa

Nº de empleados beneficiarios de medidas de compensación	1.313	1253	1330
% participación sobre plantilla total	26,0%	24,7%	25,0%
Definición de las Medidas de compensación más solicitada			
1º Seguro medico	825	796	919
2º Ticket Restaurant	248	226	212
3º Ticket Guardería	179	163	157
4º Hogar conectado a internet	33	53	38
5º Formación	24	10	1
6º Renting de vehículos	4	5	3
Comparativa de participantes respecto al año anterior (%)	11,7%	-4,6%	6,1%
Comparativa del % de participación respecto al año anterior (%)	16,2%	-4,85%	1,1%

Índices de reincorporación al trabajo y de retención tras la baja por maternidad o paternidad, desglosados por sexo (G4-LA3)	2013	2014	2015
% de empleados que cubren las políticas, los acuerdos o contratos que contemplan el derecho a baja por maternidad o paternidad	100%	100%	100%
<b>Empleados con derecho a baja por maternidad y paternidad (Nº)</b>			
Hombres	170	124	188
Mujeres	87	65	95
<b>Empleados que han disfrutado de baja por maternidad y paternidad (Nº)</b>			
Hombres	170	124	188
Mujeres	87	65	95
<b>Reincorporaciones al finalizar la baja por maternidad y paternidad (Nº)</b>			
Hombres	169	124	174
Mujeres	81	63	85
<b>Empleados con baja de maternidad y paternidad que permanecen en plantilla (%) (Empleados que se incorporan al trabajo después de una baja de M/P y que siguieron en su trabajo durante los 12 meses después de su incorporación).(Dato a cierre de año).</b>			
Hombres	99,4	100	92,6
Mujeres	93,1	96,9	89,5
Índice de reincorporación al trabajo		98,9	91,5
<b>Índice de retención</b>	<b>Los despidos nunca tienen que ver con la situación personal de los empleados</b>		
<b>Porcentaje de trabajadores que está representado en comités formales de seguridad y salud conjuntos para dirección y empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud laboral (G4-LA5)</b>			
	2013	2014	2015
% de trabajadores representados en comités de seguridad y salud	63,7%	87,7%	89,7%

Tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por sexo [G4-LA6]	2013	2014	2015
---	------	------	------

#### ABSENTISMO

Índice de absentismo (Tasa de absentismo: AR) (%)	2,5	2,6	2,9
Tasa de absentismo: AR - mujeres		0,9	1,3
Tasa de absentismo: AR - hombres		1,3	1,9
% Absentismo por maternidad	0,4	0,3	0,1
% Absentismo por paternidad	0,1	0,1	0,0
Comparativa Índice de Absentismo = [(año actual - año pasado) / (año pasado)]*100	-22,0%	2,8%	12,8%

Tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por sexo [G4-LA6]	2013	2014	2015
---	------	------	------

#### ÍNDICES – SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Nº de casos de enfermedad profesional	0	0	0
Tasa de enfermedades profesionales (ODR)	0	0	0
Tasa de enfermedades profesionales (ODR)-mujeres	0	0	0
Tasa de enfermedades profesionales (ODR) -hombres	0	0	0
Nº total de accidentes laborales con baja (incluidos in itinere)	54	112	84
Nº de accidentes in-itinere con baja	38	23	53
Nº de accidentes laborales (grave) con baja	0	1	1
Nº de accidentes laborales (leve) con baja	53	22	83
Nº de accidentes laborales mortales	1	0	0
Nº de víctimas mortales relacionadas con el trabajo durante el período objeto del informe	1	0	0
Nº de víctimas mortales - mujeres		0	0

Nº de víctimas mortales - hombres		0	0
Tasa de accidentes (IR) (Total)	0,3	2,3	4,9
Tasa de accidentes (IR) - mujeres		2,3	2,0
Tasa de accidentes (IR) - hombres		2,3	5,5
Nº total de días perdidos por accidente laboral y enfermedad profesional	1.218	1408	2.960
Tasa de días perdidos por accidente laboral y enfermedad profesional (IDR) Especificar: Si "días" significa "días naturales" o "días hábiles de trabajo" y a partir de qué momento se cuenta los días perdidos ( p.ej. desde el día siguiente al accidente o 3 días después del accidente)	2,0	28,8	72,6
Tasa de días perdidos por accidente laboral y enfermedad profesional (IDR) -mujeres		22,6	49,8
Tasa de días perdidos por accidente laboral y enfermedad profesional (IDR) -hombres		31,1	54,6

#### INDICES DE SINIESTRALIDAD

Nº de casos de enfermedad profesional	0	0	0
Nº total de accidentes laborales (excepto in-itinere y recaídas) *	59	70	94
Nº de accidentes laborales (grave) con baja	0	1	1
Nº de accidentes laborales (leve) con baja	53	111	83
Nº de accidentes laborales mortales	1	0	0
Nº de víctimas mortales durante el período objeto del informe	1	0	0
Nº de víctimas mortales - hombres	1	0	0
Nº de víctimas mortales - mujeres	0	0	0
Nº jornadas perdidas por accidente laboral (excepto accidentes in-itinere y recaídas por accidente in itinere)	413	597	715
Índice de frecuencia de accidentes (IF)	0,7	2,3	8,5
Índice de gravedad de accidentes (IG)	0,02	0,06	0,2
Índice de incidencia (II)	133,0	453,5	1.494,4
Duración Media de las Bajas (DMI)	9,8	25,6	13,8



Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral (G4-LA9)

2013

2014

2015

**Formación Presencial - España**

Nº total de cursos	385	325	346
% Cursos técnicos	240	131	111
% Cursos de habilidades	145	194	235
Nº total de participantes	2.182	1.692	2.032
% de participantes sobre la plantilla (a 31-12)	43,1%	33,4%	38,2%
Total horas de formación realizadas	10.251,7	9.533,5	11.314,0

**Distribución de horas de formación por categoría profesional ( Nº horas de formación según categoría profesional) -nº**

Dirección	466	485	439
Gerencia	2121,5	1128,0	1491,0
Jefatura	3964,8	3043,5	2518,5
Experto	11068,0	17350,5	9731,5
Técnico	17527,4	17111,6	42084,1
Operativo	9609,5	9143,1	6841,0
Becario	0	0	0

**Promedio de horas de formación por categoría laboral (nº horas de formación por categoría profesional /Nº de empleados por categoría profesional a 31-diciembre)-%**

Dirección	8,3	8,2	7,2
Gerencia	15,6	8,2	10,7
Jefatura	10,4	7,8	6,2
Experto	8,5	12,9	6,7
Técnico	9,4	9,1	21,5

Operativo	7,3	7,3	5,2
Becarios	0,0	0,0	0,0
<b>Horas totales dedicadas a la formación del personal desglosado por género y categoría profesional</b>			
Becario- hombre	0,0	0,0	0,0
Becario-mujer	0,0	0,0	0,0
Dirección- hombre	264,0	180,5	277,0
Dirección - mujer	202,0	304,5	162,0
Experto-hombre	7.179,5	13.321,5	7.200,5
Experto-mujer	3.888,5	4.029,0	2.531,0
Gerencia-hombre	1.657,0	840,0	1.070,0
Gerencia-mujer	464,5	288,0	421,0
Jefatura-hombre	2.947,3	2.301,5	1.973,0
Jefatura-mujer	1.017,5	742,0	545,5
Operativo-hombre	7.677,5	7.740,1	5.539,0
Operativo-mujer	1.932,0	1.403,0	1.302,0
Técnico-hombre	12.786,9	12.422,6	35.458,6
Técnico-mujer	4.740,5	4.689,0	6.625,5
TOTAL hombres	32.512,2	36.806,2	51.518,1
TOTAL mujeres	12.245,0	11.455,5	11.587,0
<b>Promedio de horas de formación por año y por sexo (Nº total de horas desglosado por sexo/Nº de empleados desglosado por genero a cierre de año)</b>			
Mujeres	8,8	8,3	8,1
Hombres	8,9	10,0	13,2
Promedio de horas de formación por empleado = Total de horas de capacitación de los empleados / nº de empleados	8,9	9,5	11,9

Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral (G4-LA9)

2014

2015

**Formación e-learning: TecnoComunidad- España**

Nº total de cursos realizados	3.574	6.219
Horas totales de formación	63.664	75.489
Usuarios totales que han trabajado en la plataforma	3.574	6.219
% sobre la plantilla (usuarios que han trabajado en la plataforma)	70,5%	116,8%

**Formación e-learning: Otras plataformas - España**

Nº total de cursos	12	26
Horas totales de formación	946,5	1141,0
Participantes	12	27
% de participantes sobre la plantilla	0,2%	0,5%

Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral (G4-LA9)

2014

2015

**Certificaciones - España**

Nº total de certificaciones	209	155
Nº total de certificaciones conseguidas	98	63

Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral (G4-LA9)

2013

2014

2015

**Otros Datos - España**

Nº de formadores internos	≈57	39	65
Inversión total en formación (€)	760.693,9	762.689,9	1.047.363,5

Porcentaje de empleados cuyo desempeño y desarrollo profesional se evalúa con regularidad, desglosado por sexo y por categoría profesional (G4-LA11)- Internacional	2013	2014	2015
% de empleados evaluados que son evaluables que han recibido una evaluación periódica de su desempeño y de la evolución de su carrera a lo largo del periodo objeto de la memoria	100%	100%	100%
% empleados evaluables respecto al total de la plantilla		92,7%	90,1%

Composición de los órganos de gobierno y desglose de la plantilla por categoría profesional y sexo, edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad (G4-LA12)- Nacional	2013	2014	2015
--	------	------	------

#### Distribución de individuos que pertenecen al Comité Ejecutivo

↖ 30 años hombres			
↖ 30 años mujeres			
→ 30 años a ↖ 50 años hombres	6	2	2
→ 30 años a ↖ 50 años mujeres			
→ 50 años hombres	1	5	5
→ 50 años mujeres			1
<b>Distribución del nº de empleados por sexo:</b>	<b>5.057</b>	<b>5.072</b>	<b>5324</b>
nº de hombres	3.671	3.696	3898
nº de mujeres	1.386	1.376	1426
<b>Distribución del nº de empleados por grupos de edad:</b>	<b>5.057</b>	<b>5.072</b>	<b>5324</b>
↖ 30 años	693	537	581
→ 30 años a ↖ 50 años	3.899	3.991	4121
→ 50 años	465	544	622
<b>Distribución de la plantilla total según sexo y edad:</b>	<b>5.057</b>	<b>5.072</b>	<b>5324</b>
↖ 25 años hombres	76	52	106
↖ 25 años mujeres	13	10	15
→ 25 años a ↖ 35 años hombres	1.300	1.179	1174
→ 25 años a ↖ 35 años mujeres	393	343	325
→ 35 años a ↖ 45 años hombres	1.540	1.597	1655

→ 35 años a < 45 años mujeres	667	677	679
→ 45 años a < 55 años hombres	594	683	765
→ 45 años a < 55 años mujeres	276	304	357
→ 55 años hombres	161	185	50
→ 55 años mujeres	37	42	198
Edad media hombres	38,4	39,4	39,5
Edad media mujeres	39,4	40,4	41,0

---

<b>Distribución de empleados por sexo y categoría profesional:</b>	<b>5.057</b>	<b>5.072</b>	<b>5324</b>
--	--------------	--------------	-------------

---

Dirección: n° hombres	49	51	52
Gerencia: n° hombres	118	119	114
Jefatura: n° hombres	285	291	299
Experto: n° hombres	876	915	981
Técnico: n° hombres	1.337	1.352	1436
Operativo: n° hombres	1.006	968	1016
Dirección: n° mujeres	7	8	9
Gerencia: n° mujeres	18	19	25
Jefatura: n° mujeres	97	100	109
Experto: n° mujeres	421	434	462
Técnico: n° mujeres	529	526	519
Operativo: n° mujeres	314	289	302

---

<b>Distribución de empleados por grupos de edad y categoría profesional:</b>	<b>5.057</b>	<b>5.072</b>	<b>5324</b>
--	--------------	--------------	-------------

---

Dirección: < 30 años	0	0	0
Dirección: → 30 años a < 50 años	36	34	30
Dirección: → 50 años	20	25	31
Gerencia: < 30 años	0	0	1
Gerencia: → 30 años a < 50 años	92	88	84
Gerencia: → 50 años	44	50	54
Jefatura: < 30 años	0	0	0
Jefatura: → 30 años a < 50 años	299	293	302

Jefatura: → 50 años	83	98	106
Experto: < 30 años	24	17	15
Experto: → 30 años a < 50 años	1.135	1.162	1222
Experto: → 50 años	138	170	206
Técnico: < 30 años	184	146	175
Técnico: → 30 años a < 50 años	1.537	1.571	1599
Técnico: → 50 años	145	161	181
Operativo: < 30 años	485	374	390
Operativo: → 30 años a < 50 años	800	843	884
Operativo: → 50 años	35	40	44

---

<b>Distribución de empleados por genero, grupos de edad y categoría profesional:</b>	<b>5.057</b>	<b>5.072</b>	<b>5.324</b>
--	--------------	--------------	--------------

---

Dirección: hombres < 30 años	0	0	0
Dirección: hombres → 30 años a < 50 años	30	28	24
Dirección: hombres → 50 años	19	23	28
Dirección: mujeres < 30 años	0	0	0
Dirección: mujeres → 30 años a < 50 años	6	6	6
Dirección: mujeres → 50 años	1	2	3
Gerencia: hombres < 30 años	0	0	0
Gerencia: hombres → 30 años a < 50 años	76	72	64
Gerencia: hombres → 50 años	42	47	50
Gerencia: mujeres < 30 años	0	0	1
Gerencia: mujeres → 30 años a < 50 años	16	16	20
Gerencia: mujeres → 50 años	2	3	4
Jefatura: hombres < 30 años	0	0	0
Jefatura: hombres → 30 años a < 50 años	220	216	220
Jefatura: hombres → 50 años	65	75	79
Jefatura: mujeres < 30 años	0	0	0
Jefatura: mujeres → 30 años a < 50 años	79	77	82

Jefatura: mujeres → 50 años	18	23	27
Experto: hombres < 30 años	18	9	7
Experto: hombres → 30 años a < 50 años	765	796	839
Experto: hombres → 50 años	93	110	135
Experto: mujeres < 30 años	6	8	8
Experto: mujeres → 30 años a < 50 años	370	366	383
Experto: mujeres → 50 años	45	60	71
Técnico: hombres < 30 años	143	116	159
Técnico: hombres → 30 años a < 50 años	1.084	1.117	1.145
Técnico: hombres → 50 años	110	119	132
Técnico: mujeres < 30 años	41	30	16
Técnico: mujeres → 30 años a < 50 años	453	454	454
Técnico: mujeres → 50 años	35	42	49
Operativo: hombres < 30 años	396	311	325
Operativo: hombres → 30 años a < 50 años	586	627	661
Operativo: hombres → 50 años	24	30	30
Operativo: mujeres < 30 años	89	63	65
Operativo: mujeres → 30 años a < 50 años	214	216	223
Operativo: mujeres → 50 años	11	10	14
% de discapacitados en plantilla	0,7%	0,7%	0,8%
% de trabajadores en España con nacionalidad no española	2,2%	1,7%	1,8%

---

#### Promoción Profesional:

% hombres promocionados del total de promociones	71,1	69,6	66,5%
% mujeres promocionadas del total de promociones	28,9	30,4	33,5%
Contratación: (nº mujeres contratadas / nº total de contrataciones) (%)	21,5	19,8	18,5%

---

#### Jornada Reducida

Nº de mujeres con jornada reducida	312	337	358
Nº de hombres con jornada reducida	79	81	81
% de mujeres con reducción de jornada respecto al total de personas con reducción jornada	79,8	80,6	81,5

---

Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional y por ubicaciones significativas de actividad (G4-LA13)- España

2015

**Relación entre el sueldo anual medio de hombres respecto al de las mujeres:**

Dirección	-14,8%
Gerencia	-11,2%
Jefatura	5,1%
Experto	6,8%
Técnico	3,9%
Operativo	2,3%

**Relación entre la retribución media de hombres respecto al de las mujeres:**

Dirección	17,8%
Gerencia	7,4%
Jefatura	4,2%
Experto	2,9%
Técnico	-2,4%
Operativo	-0,2%

Número de reclamaciones sobre prácticas laborales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación (G4-LA16)- España

2015

Nº total de reclamaciones sobre prácticas laborales que se han presentado a través de los mecanismos formales de reclamación durante el periodo objeto de la memoria 2015

28

Cuantas de las reclamaciones se abordaron en el periodo objeto de la memoria

28

Cuantas de las reclamaciones se resolvieron en el periodo objeto de la memoria

11

Número de sentencias en firme contra TecnoCom debido a incumplimientos en prácticas laborales

De las 28 que se resolvieron:  
1 sentencias en firme contra TecnoCom.

Nº total de reclamaciones sobre prácticas laborales que se han presentado a través de los mecanismos formales de reclamación presentadas antes de periodo objeto de la memoria y que se resolvieron en dicho periodo (iniciadas antes del 2015 y cerradas en el 2015)

13

Número de sentencias en firme contra TecnoCom debido a incumplimientos en prácticas laborales

0



## CATEGORÍA SOCIAL: Sociedad

Políticas y procedimientos de comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción (G4-S04)- Curso Conducta Corporativa	2013	2014	2015
% - Personas Aprobadas en España	95,6	89,4	92,7
% - Personas Aprobadas en Portugal	82,9	72,7	78,2
% - Personas Aprobadas en Latinoamérica	67,6	39,9	49,4
% - Total personas que han realizado la formación	87,4	85,5	85,5

Casos confirmados en contra de lo establecido en el Código de Conducta y medidas adoptadas (G4-S05)- Internacional	2013	2014	2015
Número y naturaleza de los casos confirmados	0	Conflicto de intereses	1-Conflicto de intereses
Número de casos confirmados de corrupción por los que se ha amonestado o despedido a algún empleado		1	1
Número de casos confirmados en los que se ha rescindido o no se ha renovado un contrato con un socio empresarial debido a infracciones relacionadas con la corrupción		0	1
Demandas judiciales por corrupción que se han presentado contra la organización o sus empleados y el resultado en cada caso		0	0

Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa (G4-S08)	2014	2015
Valor monetario de sanciones y multas significativas (€) - España	317.419,9	6.507,2
Número total de sanciones no monetarias derivadas de incumplimiento de las leyes y regulaciones - Internacional	1 Perú	0

# ANEXO III

Índice de contenidos del Global Reporting Initiative (GRI) [G4 G4-32].

## CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES

Índice GRI	Descripción	Apartado Memoria Sostenibilidad / Página	Comentarios / Omisión	Verificación Externa
<b>Estrategia y análisis</b>				
G4-1	Declaración del responsable principal de las decisiones de la organización (la persona que ocupe el cargo de director ejecutivo, presidente o similar), sobre la relevancia de la sostenibilidad para la organización y la estrategia de esta con miras a abordar dicha cuestión	Carta Consejero Delegado / Pág. 8		✓
G4-2	Descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades	5. Proyecto Empresarial - Estrategia / Pág. 44-45 - Factores clave / Pág. 46-47 - Hacia dónde vamos / Pág. 48-50		✓
<b>Perfil de la Organización</b>				
G4-3	Nombre de la Organización	Carta Consejero Delegado / Pág. 8		✓
G4-4	Marcas, productos y servicios más importantes de la organización	7. Soluciones y servicios TIC de alto valor añadido / Pág. 56-67		✓
G4-5	Lugar donde se encuentra la sede de la organización	3. Quienes Somos - Fuerte presencia regional / Pág. 16		✓
G4-6	Indicar en cuántos países opera la organización y nombrar aquellos países donde la organización lleva a cabo operaciones significativas o que tienen una relevancia específica para asuntos de sostenibilidad objeto de la memoria	3. Quienes Somos - Fuerte presencia regional / Pág. 16-17		✓
G4-7	Naturaleza del régimen de propiedad y su forma jurídica	3. Quienes Somos - Fuerte presencia regional / Pág. 16  4. Gobierno Corporativo / Pág. 24-39		✓

G4-8	Indicar a qué mercados se sirve (con desglose geográfico, por sectores y tipos de clientes y destinatarios)	3. Quienes somos - Fuerte presencia regional / Pág. 16-17 - Perfil del cliente / Pág. 19  7. Soluciones y servicios TIC de alto valor añadido / Pág. 56-67  11.2. Clientes - Perfil del cliente / Pág. 153		√
G4-9	Determinar la escala de la organización  Número de empleados  Número de operaciones  Ventas netas (para las organizaciones del sector privado) o ingresos netos (para las organizaciones del sector público)  Capitalización, desglosada en términos de deuda y patrimonio (para las organizaciones del sector privado)  Cantidad de productos o servicio que se ofrecen	Principales magnitudes / Pág. 10-11  7. Soluciones y servicios TIC de alto valor añadido / Pág. 56-67  10. Tecnomon en cifras y sistema de control: Principales Magnitudes / Pág. 92-94  11.1. Empleados / Pág. 101-102  11.1.2 Empleo / Pág. 103-109		√
G4-10	Número de empleados por contrato laboral y sexo  Número de empleados fijos por tipo de contrato y sexo  Tamaño de la plantilla por empleados, trabajadores contratados y sexo  Tamaño de la plantilla por región y sexo  Indique si una parte sustancial del trabajo de la organización lo desempeñan trabajadores por cuenta propia reconocidos jurídicamente o bien personas que no son empleados ni trabajadores contratados, tales como los empleados y los empleados subcontratados por los contratistas  Comunique todo cambio significativo en el número de trabajadores (por ejemplo, las contrataciones estacionales en la temporada turística o en el sector agrícola)	11.1.2. Empleo / Pág. 103-109		√
G4-11	Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos	11.1.14. Sindicatos / Pág. 148		√
G4-12	Describe la cadena de suministro de la organización	11.3. Proveedores y Socios Tecnológicos / Pág. 159-163		√
G4-13	Comunicar todo cambio significativo que haya tenido lugar durante el período objeto de análisis en el tamaño, la estructura, la propiedad accionarial o la cadena de suministro de la organización	5. Proyecto empresarial - Cambios organizativos importantes / Pág. 51		√

PARTICIPACIÓN EN INICIATIVAS EXTERNAS				
G4-14	Indicar cómo aborda la organización, si procede, el principio de precaución		No Aplica. No necesario abordar el Principio de Precaución, ya que no existe peligro de daño grave o irreversible al medio ambiente por el desarrollo de nuestra actividad. No es necesario adoptar medidas para impedir la degradación del medio ambiente	✓
G4-15	Elaborar una lista de las cartas, los principios u otras iniciativas externas de carácter económico, ambiental y social que la organización suscribe o ha adoptado	9. Enfoque de gestión en materia de sostenibilidad - Códigos, Manuales y Compromiso con Iniciativas / Pág. 82		✓
G4-16	Elaborar una lista de las asociaciones y las organizaciones de promoción nacional o internacional a las que la organización pertenece	11.5. Asociaciones / Pág. 170-173		✓
Aspectos Materiales y Cobertura				
G4-17	Elaborar una lista de las entidades que figuran en los estados financieros consolidados de la organización y otros documentos equivalentes  Señalar si alguna de las entidades que figuran en los estados financieros consolidados de la organización y otros documentos equivalentes no figuran en la memoria	10. TecnoCom en cifras y sistema de control / Pág.95  13. Parámetro de la memoria: - Cobertura / Pág. 209-2011	Las entidades que figuran en las Cuentas Anuales Consolidadas se especifican en la página 83 y 85 de las mismas (Anexo I Sociedades incluidas en el perímetro de consolidación). En la memoria, principalmente, se recoge la actividad de las mismas en España.	✓
G4-18	Describir el proceso que se ha seguido para determinar el contenido de la memoria y la cobertura de cada Aspecto  Explicar cómo ha aplicado la organización los Principios de elaboración de memorias para determinar el Contenido de la memoria	9. Enfoque de gestión en materia de sostenibilidad - Identificación y priorización de los grupos de interés // Pág.86  13. Parámetro de la memoria - Contexto de Sostenibilidad / Pág. 203-207 - Alcance / Pág.208-209		✓
G4-19	Elaborar una lista de los Aspectos materiales que se identificaron durante el proceso de definición del contenido de la memoria.	13. Parámetro de la memoria - Contexto de Sostenibilidad / Pág. 203-207		✓

G4-20	Indicar la cobertura dentro de la organización de cada Aspecto material	13. Parámetro de la memoria - Contexto de Sostenibilidad / Pág. 203-207		✓
G4-21	Indicar la cobertura fuera de la organización de cada Aspecto material	13. Parámetro de la memoria - Contexto de Sostenibilidad / Pág. 203-207		✓
G4-22	Describir las consecuencias de las reformulaciones de la información facilitada en memorias anteriores y sus causas	13. Parámetro de la memoria - Cobertura / Pág. 211		✓
G4-23	Señalar todo cambio significativo en el Alcance y la cobertura de cada Aspecto con respecto a memorias anteriores	13. Parámetro de la memoria - Cobertura / Pág. 211		✓
<b>Participación de los Grupos de Interés</b>				
G4-24	Elaborar una lista de los grupos de interés vinculados a la organización	9. Enfoque de gestión en materia de sostenibilidad - Identificación y priorización de los grupos de interés / Pág. 86		✓
G4-25	Indicar en que se basa la elección de los grupos de interés con los que se trabaja	9. Enfoque de gestión en materia de sostenibilidad - Identificación y priorización de los grupos de interés / Pág. 86		✓
G4-26	Describir el enfoque de la organización sobre la participación de los grupos de interés, incluida la frecuencia con que se colabora con los distintos tipos y grupos de partes interesadas, o señale si la participación de un grupo se realizó específicamente en el proceso de elaboración de la memoria	9. Enfoque de gestión en materia de sostenibilidad - Identificación y priorización de los grupos de interés / Pág. 86  11.1.7. Comunicación Interna / Pág. 121-124  11.2. Clientes - Comunicación / Pág. 154  11.3. Proveedores y socios tecnológicos - Proveedores: Canales de Comunicación / Pág. 160 - Socios Tecnológicos / Pág. 163  11.4. Accionistas - Transparencia y Medios de Comunicación / Pág. 168-169  11.5. Asociaciones / Pág. 171-172  11.6. Medios de Comunicación / Pág. 175-178  13. Parámetros de la memoria - Alcance / Pág. 208-209		✓

G4-27	Señalar qué cuestiones y problemas clave han surgido a raíz de la participación de los grupos de interés y describa la evaluación hecha por la organización, entre otros aspectos mediante su memoria. Especifique qué grupos de interés plantearon cada uno de los temas y problemas clave	<p>9. Enfoque de gestión en materia de sostenibilidad - Identificación y priorización de los grupos de interés / Pág. 86</p> <p>11.1.7. Comunicación Interna / Pág. 121-124</p> <p>11.2. Clientes - Comunicación / Pág. 154</p> <p>11.3. Proveedores y socios tecnológicos - Proveedores: Canales de Comunicación / Pág. 160 - Socios Tecnológicos / Pág. 163</p> <p>11.4. Accionistas - Transparencia y Medios de Comunicación / Pág. 168-169</p> <p>11.5. Asociaciones / Pág. 171-172</p> <p>11.6. Medios de Comunicación / Pág. 175-178</p> <p>13. Parámetros de la memoria - Alcance / Pág. 208-209</p>	No se han identificado cuestiones y problemas clave a raíz de la participación de los grupos de interés	√
<b>Perfil de la Memoria</b>				
G4-28	Periodo objeto de la memoria (por ejemplo, año fiscal o año calendario)	13. Parámetros de la memoria - Alcance / Pág. 208-209		√
G4-29	Fecha de la última memoria (si procede)	13. Parámetros de la memoria - Alcance / Pág. 208-209		√
G4-30	Ciclo de presentación de memorias (anual, bienal, etc.)	13. Parámetros de la memoria - Alcance / Pág. 208-209		√
G4-31	Facilitar un punto de contacto para solventar las dudas que puedan surgir en relación con el contenido de la memoria	13. Parámetros de la memoria - Cobertura / Pág. 211		√
<b>ÍNDICE DE GRI</b>				
G4-32	Indicar que opción "de conformidad" con la Guía ha elegido la organización  Facilitar el Índice de GRI de la opción elegida  Facilitar la referencia al informe de verificación Externa si la memoria se ha sometido a tal verificación	13. Parámetros de la memoria - Cobertura / Pág. 209-211  14. Anexos ANEXO III – Índice de contenidos del Global Reporting Initiative (GRI) G4 / Pág. 237-253		√

VERIFICACIÓN				
G4-33	<p>Describir la política y las prácticas vigentes de la organización con respecto a la verificación externa de la memoria</p> <p>Si no se mencionan en el informe de verificación adjunto a la memoria de sostenibilidad, indicar el alcance y el fundamento de la verificación externa</p> <p>Describir la relación entre la organización y los proveedores de la verificación</p> <p>Señalar si el órgano superior de gobierno o de alta dirección han sido partícipes de la solicitud de verificación externa para la memoria de sostenibilidad de la organización.</p>	<p>13. Parámetros de la memoria - Cobertura / Pág. 211</p> <p>15.Verificación externa / Pág. 255</p>		√
<b>Gobierno</b>				
<b>LA ESTRUCTURA DE GOBIERNO Y SU COMPOSICIÓN</b>				
G4-34	<p>Describir la estructura de gobierno de la organización, sin olvidar los comités del órgano superior de gobierno. Indicar que comités son responsables de la toma de decisiones sobre cuestiones económicas, ambientales y sociales</p>	<p>4.Gobierno Corporativo - Consejo de Administración / Pág. 26-36</p>		√
G4-35	<p>Describir el proceso mediante el cual el órgano superior de gobierno delega su autoridad a la alta dirección y a determinados empleados en cuestiones de índole económica, ambiental y social</p>	<p>4.Gobierno Corporativo - Estructura Directiva / Pág. 38-39</p>		√
G4-36	<p>Indicar si existen en la organización cargos ejecutivos o con responsabilidad en cuestiones económicas, ambientales y sociales, y sus titulares rinden cuentas directamente ante el órganos superior de gobierno</p>	<p>4.Gobierno Corporativo - Estructura Directiva / Pág. 38</p>		√
G4-37	<p>Describir los procesos de consulta entre los grupos de interés y el órgano superior de gobierno con respecto a cuestiones económicas, ambientales y sociales. Si se delega dicha consulta, señale a quién y describa los procesos de intercambio de información con el órgano superior de gobierno</p>	<p>4.Gobierno Corporativo - Consejo de Administración / Pág. 26-36</p>		√
G4-38	<p>Describa la composición del órgano superior de gobierno y de sus comités</p>	<p>4.Gobierno Corporativo - Consejo de Administración / Pág. 26-36</p>		√
G4-39	<p>Indicar su la persona que preside el órgano de gobierno ocupa también un puesto ejecutivo. De ser así, describa sus funciones ejecutivas y las razones de esta disposición</p>	<p>4.Gobierno Corporativo - Consejo de Administración / Pág. 26-36</p>		√

G4-40	Describir los procesos de nombramiento y selección del órgano superior de gobierno y sus comités , así como los criterios en los que se basa su nombramiento y la selección de los miembros del primero	4.Gobierno Corporativo - Consejo de Administración / Pág. 26-36		√
G4-41	Describir los procesos mediante los cuales el órgano superior de gobierno previene y gestiona posibles conflictos de intereses	4.Gobierno Corporativo - Consejo de Administración / Pág. 26-36		√
<b>PAPEL DEL ÓRGANO SUPERIOR DE GOBIERNO A LA HORA DE ESTABLECER LOS PROPÓSITOS, LOS VALORES Y LA ESTRATEGIA DE LA ORGANIZACIÓN</b>				
G4-42	Describa las funciones del órgano superior de gobierno y de la alta dirección en el desarrollo, la aprobación y la actualización del propósito, los valores o las declaraciones de misión, las estrategias, las políticas y los objetivos relativos a los impactos económico, ambiental y social de la organización	4.Gobierno Corporativo - Consejo de Administración / Pág. 32-34		√
<b>EVALUACIÓN DE LAS COMPETENCIAS Y EL DESEMPEÑO DEL ÓRGANO SUPERIOR DE GOBIERNO</b>				
G4-43	Señalar qué medidas se han adoptado para desarrollar y mejorar el conocimiento colectivo del órgano superior de gobierno con relación a los asuntos económicos, ambientales y sociales.	4.Gobierno Corporativo - Consejo de Administración / Pág. 36		√
G4-44	Describir los procesos de evaluación del desempeño del órgano superior de gobierno en relación con el gobierno de los asuntos económicos, ambientales y sociales. Indicar si la evaluación es independiente y con qué frecuencia se lleva a cabo. Indicar si se trata de una autoevaluación  Describir las medidas adoptadas como consecuencia de la evaluación del desempeño del órgano superior de gobierno en relación con la dirección de los asuntos económicos, ambientales y sociales; entre otros aspectos, indicar como mínimo se ha habido cambios en los miembros o en las practicas organizativas	4.Gobierno Corporativo - Consejo de Administración / Pág. 34-35		√
<b>FUNCIONES DEL ÓRGANO SUPERIOR DE GOBIERNO EN LA GESTIÓN DEL RIESGO</b>				
G4-45	Describir la función del órgano superior de gobierno en la identificación y gestión de los impactos, los riesgos y las oportunidades de carácter económico, ambiental y social. Señalar también cuál es el papel del órgano superior de gobierno en la aplicación de los procesos de diligencia debida  Indicar si se efectúan consultas a los grupos de interés para utilizar en el trabajo del órgano superior de gobierno en la identificación y gestión de los impactos, los riesgos y las oportunidades de carácter económico, ambiental y social	6. Gestión de Riesgos / Pág. 52-55	En la Gestión de Riesgos Corporativos no se efectúan consultas a los grupos de interés para utilizarlas en el trabajo del órgano superior de gobierno en la identificación y gestión de los impactos, los riesgos y las oportunidades de carácter económico, ambiental y social.	√



G4-46	Describir la función del órgano superior de gobierno en el análisis de la eficacia de los procesos de gestión del riesgo de la organización en lo referente a los asuntos económicos, ambientales y sociales	6. Gestión de Riesgos / Pág. 54		√
G4-47	Indicar con qué frecuencia analiza el órgano superior de gobierno los impactos, los riesgos y las oportunidades de índole económica, ambiental y social	4. Gobierno Corporativo - Consejo de Administración / Pág. 34		√
<b>FUNCIÓN DEL ÓRGANO SUPERIOR DE GOBIERNO EN LA ELABORACIÓN DE LA MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD</b>				
G4-48	Indicar cuál es el comité o el cargo de mayor importancia que revisa y aprueba la memoria de sostenibilidad de la organización y se asegura de que todos los Aspectos materiales queden reflejados	4. Gobierno Corporativo - Consejo de Administración / Pág. 36		√
<b>FUNCIONES DEL ÓRGANO SUPERIOR DE GOBIERNO EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ECONÓMICO, AMBIENTAL Y SOCIAL</b>				
G4-49	Describir el proceso para transmitir las preocupaciones importantes al órgano superior de gobierno	4. Gobierno Corporativo - Consejo de Administración / Pág. 36		√
G4-50	Señalar la naturaleza y el número de preocupaciones importantes que se transmitieron al órgano superior de gobierno; describa asimismo los mecanismos que se emplearon para abordarlas y evaluarlas	9. Enfoque de gestión en materia de sostenibilidad - Canal Ético / Pág. 88 y 89		√
<b>RETRIBUCIÓN E INCENTIVOS</b>				
G4-51	Describir las políticas de remuneración para el órgano superior de gobierno y la alta dirección  Relacionar los criterios relativos al desempeño que afectan a la política retributiva con los objetivos económicos, ambientales y sociales del órgano superior de gobierno y la alta dirección	4. Gobierno Corporativo - Consejo de Administración / Pág. 35 - Estructura Directiva / Pág. 38		√
G4-52	Describir los procesos mediante los cuales se determina la remuneración. Indicar si se recurre a consultores para determinar la remuneración y si estos son independientes de la dirección. Señale cualquier otro tipo de relación que dichos consultores en materia de retribución puedan tener con la organización	4. Gobierno Corporativo - Consejo de Administración / Pág. 35		√
G4-53	Explicar cómo se solicita y se tiene en cuenta la opinión de los grupos de interés en lo que respecta a la retribución, incluyendo, si procede, los resultados de las votaciones sobre políticas y propuestas relacionadas con esta cuestión	4. Gobierno Corporativo - Consejo de Administración / Pág. 35		√

G4-54	Calcular la relación entre la retribución total anual de la persona mejor pagada de la organización en cada país donde se lleven a cabo operaciones significativas con la retribución total anual media de toda la plantilla (sin contar a la persona mejor pagada) del país correspondiente	4.Gobierno Corporativo - Consejo de Administración / Pág. 36		√
G4-55	Calcular la relación entre el incremento porcentual de la retribución total anual de la persona mejor pagada de la organización en cada país donde se lleven a cabo operaciones significativas con el incremento porcentual de la retribución total anual media de toda la plantilla (sin contar a la persona mejor pagada) del país correspondiente	4.Gobierno Corporativo - Consejo de Administración / Pág. 36		√
<b>Ética e Integridad</b>				
G4-56	Describir los valores, principios, estándares y normas de la organización, tales como códigos de conducta o códigos éticos	9. Enfoque de gestión en materia de sostenibilidad - Códigos, Manuales y Compromiso con iniciativas / Pág. 82 - Formación / Pág. 83-83 - Estructura organizativa / Pág. 84-85		√
G4-57	Describir los mecanismos internos y externos de asesoramiento en pro de una conducta ética y lícita, y para consultar los asuntos relacionados con la integridad de la organización, tales como líneas telefónicas de ayuda y asesoramiento	11.1.7. Comunicación Interna / Pág. 122		√
G4-58	Describir los mecanismos internos y externos de denuncia de conductas poco éticas o ilícitas y de asuntos relativos a la integridad de la organización, tales como la notificación escalonada a los mandos directivos, los mecanismos de denuncia de irregularidades o las líneas telefónicas de ayuda	9. Enfoque de gestión en materia de sostenibilidad - Canal Ético / Pág. 88 y 89		√

## CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS

En la tabla se recogen los aspectos materiales de la Organización:

CATEGORÍA	SUB-CATEGORÍA	ASPECTO	Indicadores GRI Codificación	Descripción	Apartado Memoria / Página –Información del indicador	Comentario /Omisiones	Verificación Externa
Enfoque de Gestión – ECONOMÍA					9. Enfoque de gestión en materia de sostenibilidad / Pág. 80-89		✓
ECONOMÍA		Desempeño económico	G4-EC1	Valor económico directo generado y distribuido	10. Tecnom en cifras y sistema de gestión / Pág. 94		✓
ECONOMÍA		Desempeño económico	G4-EC2	Consecuencias económicas y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización que se derivan del cambio climático	12. Medio Ambiente / Pág. 200-201	La actividad desarrollada por Tecnom no se encuentra directamente afectada por el cambio climático ni emite directamente una gran emisión de gases de efecto invernadero, por lo tanto, no se enfrenta a riesgos y/u oportunidades a raíz del cambio climático que puedan provocar cambios sustantivos en las operaciones, los ingresos o los gastos de la organización, no se prevén consecuencias financieras debidas a la regulación de la normativa referente a emisiones de gases de efecto invernadero.  Aun así, Tecnom dentro de su portfolio de soluciones cuenta con soluciones para mejorar el impacto en el desarrollo sostenible.	✓
ECONOMÍA		Desempeño económico	G4-EC3	Cobertura de las obligaciones de la organización derivadas de su plan de prestaciones		N/A. No existe la obligación de pago a futuro a los trabajadores. No se aplican beneficios sociales, como son los planes de jubilación, seguro de vida, etc. Los beneficios sociales que se aplican, como seguro médico, ayuda comida, etc., no suponen un compromiso económico a futuro de la organización con los empleados.	✓
ECONOMÍA		Desempeño económico	G4-EC4	Ayudas económicas otorgadas por entes del Gobierno	10. Tecnom en cifras y sistema de control / Pág. 95	Los gobiernos no forman parte de la estructura accionarial de la organización.  Del total de la ayuda financiera de las agencias de crédito a la exportación, 13.000.000€, la cantidad de 3.600.000 € se corresponde a una entidad de República Dominicana.	✓
ECONOMÍA		Presencia en el mercado	G4-EC5	Relación entre el salario inicial desglosado por sexo y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas	11.1.4. Retribución / Pág. 112		✓
ECONOMÍA		Presencia en el mercado	G4-EC6	Porcentaje de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas	11.1.2. Empleo / Pág. 105		✓
ECONOMÍA		Consecuencias económicas indirectas	G4-EC7	Desarrollo e impacto de la inversión en infraestructuras y los tipos de servicio	11.1.3. Reclutamiento y selección / Pág. 111 12. Medio Ambiente / Pág. 198		✓

ECONOMÍA		Consecuencias económicas indirectas	G4-EC8	Impactos económicos indirectos significativos y alcance de los mismos	3. Quiénes somos - Internacionalización / Pág. 18 7. Soluciones y servicios TIC de alto valor añadido - Proyectos importantes en los diferentes sectores de actividad / Pág. 62-67 8. Innovación / Pág. 70 11.1.2. Empleo / Pág. 103 11.1.5 Formación / Pág. 114-118 11.1.11. Compensación / Pág. 139-140	Cambios en la productividad de las empresas: proyectos TIC relevantes llevados a cabo, innovación tecnológica. Beneficios para la sociedad: creación de empleo, formación (mejora de las habilidades o conocimientos de la comunidad profesional local) y beneficios económicos para los empleados Internacionalización: la apertura de nuevos centros conlleva generación de empleo.	√
Enfoque de Gestión – MEDIO AMBIENTE					9. Enfoque de gestión en materia de sostenibilidad / Pág. 80-89		√
MEDIO AMBIENTE		Materiales	G4-EN1	Materiales por peso o volumen	12. Medio Ambiente - Uso racional de recursos / Pág. 187-192		√
MEDIO AMBIENTE		Materiales	G4-EN2	Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales reciclados	12. Medio Ambiente - Uso racional de recursos / Pág. 187	0% - No se utilizan materiales reciclados	√
MEDIO AMBIENTE		Energía	G4-EN3	Consumo energético interno	12. Medio Ambiente - Uso racional de recursos / Pág. 190-191		√
MEDIO AMBIENTE		Energía	G4-EN4	Consumo energético externo		Tecnocom es una compañía de servicios, por lo tanto, al no realizar proceso productivo. El consumo de energía se deriva del consumo eléctrico destinado a iluminación y climatización de los centros, consumo de gas natural en algunos centros de trabajo y del consumo de combustibles fósiles del uso de vehículos de empresa. No disponemos de información para poder calcular el consumo energético externo. El consumo indirecto se produce en los viajes de empresa, el consumo de combustibles por nuestros proveedores, en el tratamiento de nuestros residuos, desplazamientos de los empleados al centro de trabajo, etc. No disponemos de información para poder calcular este dato.	√
MEDIO AMBIENTE		Energía	G4-EN5	Intensidad energética	12. Medio Ambiente - Uso racional de recursos / Pág. 191-192		√
MEDIO AMBIENTE		Energía	G4-EN6	Reducción del consumo energético	12. Medio Ambiente - Uso racional de recursos / Pág. 190		√

MEDIO AMBIENTE		Energía	G4-EN7	Reducciones de los requisitos energéticos de los productos y servicios	12. Medio Ambiente - Eficiencia Energética / Pág. 196-197 - Soluciones / Pág. 200-201	N/A, ya que Tecnom es una empresa de Servicios y no de fabricación de productos, y por tanto, no realiza un control tan exhaustivo de su consumo energético, como mediciones internas de los productos, investigaciones sobre los patrones de uso, evaluaciones de ciclo de vida, etc. Pero destacamos que trabajamos con proveedores que realizan mejoras en sus productos que reduce el impacto ambiental de los mismos: Eficiencia en los sistemas informáticos: la adquisición de material informático, se realiza siempre a proveedores que cumplen con la normativa ambiental y tienen un compromiso para la reducción de su impacto medioambiental, tanto en el proceso de fabricación como en el uso del producto así como a la finalización de su vida útil. Y en la adquisición de nuevos vehículos de flota se tienen en cuenta criterios de eficiencia. En nuestros centros de trabajo: llevamos a cabo mejoras energéticas en edificios y gestión energética.  Además entre nuestros servicios, se encuentran servicios que contribuyen a causar un menor impacto ambiental.	✓
MEDIO AMBIENTE		Agua	G4-EN8	Captación total de agua según la fuente	12. Medio Ambiente - Uso racional de recursos / Pág. 189-190		✓
MEDIO AMBIENTE		Agua	G4-EN9	Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua		0% - Tecnom solo utiliza el agua del suministro municipal, no se realiza afección a fuentes de agua. Tecnom solo utiliza el agua de la red pública.	✓
MEDIO AMBIENTE		Agua	G4-EN10	Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada		0% - En ninguna de las instalaciones de Tecnom se recicla o reutiliza el agua	✓
MEDIO AMBIENTE		Emisiones	G4-EN15	Emisiones directas de gases de efecto invernadero (alcance 1)	12. Medio Ambiente - Huella de Carbono / Pág. 193-194		✓
MEDIO AMBIENTE		Emisiones	G4-EN16	Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero al generar energía (alcance 2)	12. Medio Ambiente - Huella de Carbono / Pág. 193-194		✓
MEDIO AMBIENTE		Emisiones	G4-EN17	Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (alcance 3)		Cálculo del resto de emisiones indirectas (Alcance 3), estudio sobre la huella de carbono asociada a la cadena de valor (proveedores de bienes y servicios), transporte de empleados, etc. No se dispone de información para poder calcularlo, no se contabilizan.	✓
MEDIO AMBIENTE		Emisiones	G4-EN18	Intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero	12. Medio Ambiente - Huella de Carbono / Pág. 194		✓
MEDIO AMBIENTE		Emisiones	G4-EN19	Reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero	12. Medio Ambiente - Huella de Carbono / Pág. 193-194		✓

MEDIO AMBIENTE		Emisiones	G4-EN20	Emisiones de sustancias que agotan el ozono		N/A. La actividad desarrollada por Tecnom no provoca emisiones significativas de sustancias destructoras de la capa de ozono.  La mayoría de los equipos de climatización de las instalaciones que utilizan gases refrigerantes, tienen gases del tipo HFC, que no poseen propiedades de destrucción de la capa de ozono.	✓
MEDIO AMBIENTE		Emisiones	G4-EN21	NOx, SOx y otras emisiones atmosféricas significativas		Debido al tipo de actividad realizada por Tecnom no se consideran significativas este tipo de emisiones, se consideran despreciables como para realizar su medición	✓
MEDIO AMBIENTE		Productos y servicios	G4-EN27	Grado de mitigación del impacto ambiental de los productos y servicios	12. Medio Ambiente - Uso racional de recursos / Pág. 190 - Eficiencia energética / Pág. 196-200 - Soluciones / Pág. 200-201	Los servicios ofrecidos por Tecnom, no generan un gran impacto ambiental. Aun así se llevan a cabo Iniciativas para mitigar el impacto ambiental:  -Las soluciones dentro de nuestro portfolío de oferta que reducen el impacto ambiental. -En cuanto a productos en la compra: aparatos eléctricos y electrónicos, se tiene en cuenta la eficiencia en los sistemas informáticos: la adquisición de material informático, se realiza siempre a proveedores que cumplen con la normativa ambiental y tienen un compromiso para la reducción de su impacto medioambiental, tanto en el proceso de fabricación como en el uso del producto así como a la finalización de su vida útil.  El papel que se compra en nuestros centros es papel ecológico.  En cuanto a emisiones causados por nuestra actividad las iniciativas seguidas para reducirlas son: contratación energía verde, política orientada a la reducción del número de viajes entre centros de trabajo y teletrabajo, con el beneficio de disminución de las emisiones de CO2 producidas de manera indirecta.	✓
MEDIO AMBIENTE		Productos y servicios	G4-EN28	Porcentaje de los productos vendidos y sus materiales de embalaje que se recuperan al final de su vida útil, por categorías de productos		Tecnom es una empresa de servicios, por lo tanto, no vende productos. Las cajas de cartón utilizadas en nuestros almacenes, son reutilizadas hasta el final de su vida útil.  Una vez que se convierten en residuo son gestionados a través de gestor autorizado	✓
MEDIO AMBIENTE		Cumplimiento regulatorio	G4-EN29	Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa ambiental	12. Medio Ambiente - Cumplimiento legal / Pág. 198		✓
MEDIO AMBIENTE		Transporte	G4-EN30	Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como del transporte del personal	11.1.5. Formación / Pág. 118 11.1.10. Medidas de Conciliación / Pág. 137 12. Medio Ambiente - Eficiencia energética / Pág. 196-197	No se consideran impactos ambientales significativos los asociados al transporte de productos (flota de vehículos de Tecnom), aun así se aplican medidas para minimizar el impacto ambiental negativo causado por ellos.  No se estudia el consumo ni emisiones del transporte de personal pero se emplean medidas para disminuir el impacto ambiental negativo causado por este tipo de transporte: teletrabajo, reducción de desplazamientos, formación e-learning, sensibilización del personal	✓
MEDIO AMBIENTE		Mecanismos de reclamación ambiental	G4-EN34	Número de reclamaciones ambientales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación	12. Medio Ambiente - Cumplimiento legal / Pág. 198		✓

Enfoque de Gestión – DESEMPEÑO SOCIAL					9. Enfoque de gestión en materia de sostenibilidad / Pág. 80-89	✓	
DESEMPEÑO SOCIAL	Prácticas Laborales y Trabajo Digno	Empleo	G4-LA1	Número y Tasa de contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por grupo etario, sexo y región	11.1.3. Reclutamiento y selección / Pág. 110 11.1.12. Estabilidad y absentismo de la plantilla / Pág. 141	✓	
DESEMPEÑO SOCIAL	Prácticas Laborales y Trabajo Digno	Empleo	G4-LA2	Prestaciones sociales para los empleados a jornada completa que no se ofrecen a los empleados temporales o a media jornada, desglosadas por ubicaciones significativas de actividad	11.1.11. Medidas de compensación / Pág. 139-140	0% - Los beneficios sociales se aplican a todos los empleados (a toda la plantilla) con independencia del tipo de jornada o contrato que posean: Compensación y Beneficios	✓
DESEMPEÑO SOCIAL	Prácticas Laborales y Trabajo Digno	Empleo	G4-LA3	Índices de reincorporación al trabajo y retención tras la baja por maternidad o paternidad, desglosados por sexo	11.1.12. Estabilidad y absentismo de la plantilla / Pág. 142	✓	
DESEMPEÑO SOCIAL	Prácticas Laborales y Trabajo Digno	Relaciones entre los trabajadores y la dirección	G4-LA4	Plazos mínimos de preaviso de cambios operativos y posible inclusión de estos en los convenios colectivos	11.1.7. Comunicación interna / Pág. 122	✓	
DESEMPEÑO SOCIAL	Prácticas Laborales y Trabajo Digno	Salud y seguridad en el trabajo	G4-LA5	Porcentaje de trabajadores que está representado en comités formales de seguridad y salud conjuntos para dirección y empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud laboral	11.1.13. Seguridad y salud / Pág. 145	✓	
DESEMPEÑO SOCIAL	Prácticas Laborales y Trabajo Digno	Salud y seguridad en el trabajo	G4-LA6	Tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por sexo	11.1.12. Estabilidad y absentismo de la plantilla / Pág. 141 11.1.13. Seguridad y salud / Pág. 145-147	✓	
DESEMPEÑO SOCIAL	Prácticas Laborales y Trabajo Digno	Salud y seguridad en el trabajo	G4-LA7	Trabajadores cuya profesión tiene una incidencia o un riesgo elevados de enfermedad		0% - Por el tipo de actividad que realiza Tecnom, no existen trabajadores destinados a ocupaciones que presenten un alto índice o riesgo de contraer enfermedades específicas. Ni tampoco operamos en país con alto riesgo o incidencia de enfermedades contagiosas.	✓
DESEMPEÑO SOCIAL	Prácticas Laborales y Trabajo Digno	Salud y seguridad en el trabajo	G4-LA8	Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con los sindicatos	11.1.14. Sindicatos / Pág. 148	✓	
DESEMPEÑO SOCIAL	Prácticas Laborales y Trabajo Digno	Capacitación y educación	G4-LA9	Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral	11.1.5. Formación / Pág. 114-118	En la formación presencial, el número de participantes se calcula contabilizando los asistentes a cada curso, no por empleado.	✓

DESEMPEÑO SOCIAL	Prácticas Laborales y Trabajo Digno	Capacitación y educación	G4-LA10	Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomentan la empleabilidad de los trabajadores y les ayudan a gestionar el final de sus carreras profesionales	11.1.5. Formación / Pág. 114-118	El programa de formación técnico y de habilidades de Tecnom es continuo, indistintamente de la edad de los trabajadores. Dentro del plan de formación se incluye formación en las tecnologías más demandadas.  Pero no existen programas específicos de ayuda a la transición dirigidos a favorecer la empleabilidad de los trabajadores y la gestión del final de sus carreras profesionales, ya sea por jubilación o terminación de la relación de trabajo	✓
DESEMPEÑO SOCIAL	Prácticas Laborales y Trabajo Digno	Capacitación y educación	G4-LA11	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional, desglosado por sexo y por categoría profesional	11.1.6. Desarrollo profesional / Pág. 119	En el procedimiento interno se especifica en qué casos un empleado no será evaluado: empleados incorporados a partir del 30 de septiembre o empleados que no hayan estado en activo 6 meses dentro del año a evaluar.	✓
DESEMPEÑO SOCIAL	Prácticas Laborales y Trabajo Digno	Diversidad e igualdad de oportunidades	G4-LA12	Composición de los Órganos de Gobierno y desglose de la plantilla por categoría profesional y sexo, edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad	4. Gobierno Corporativo Consejo de Administración / Pág. 26-37 11.1.2. Empleo / Pág. 107 11.1.8. Gestión de la diversidad / Pág. 125 11.19. Políticas de igualdad / Pág. 128		✓
DESEMPEÑO SOCIAL	Prácticas Laborales y Trabajo Digno	Igualdad de retribuciones entre mujeres y hombres	G4-LA13	Relación entre el salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosada por categoría profesional y por ubicaciones significativas de actividad	11.1.4. Retribución / Pág. 113	Los datos del 2015 no son comparables directamente con los datos del 2014, al haber cambiado la metodología de cálculo.	✓
DESEMPEÑO SOCIAL	Prácticas Laborales y Trabajo Digno	Evaluación de las prácticas laborales de los proveedores	G4-LA14	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a las prácticas laborales	11.3. Proveedores y socios tecnológicos / Pág. 159		✓
DESEMPEÑO SOCIAL	Prácticas Laborales y Trabajo Digno	Evaluación de las prácticas laborales de los proveedores	G4-LA15	Impactos negativos significativos, reales y potenciales, en las prácticas laborales en la cadena de suministro, y medidas al respecto	11.3. Proveedores y socios tecnológicos / Pág. 160		✓
DESEMPEÑO SOCIAL	Prácticas Laborales y Trabajo Digno	Mecanismos de reclamación sobre las prácticas laborales	G4-LA16	Número de reclamaciones sobre prácticas laborales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación	11.1.15. Mecanismos de reclamación / Pág. 149-150	En 2015 se ha modificado la forma de presentación de los datos, no siendo directamente trazables con los de años anteriores	✓
DESEMPEÑO SOCIAL	Derechos Humanos	Inversión	G4-HR1	Número y porcentaje de contratos y acuerdos de inversión significativos que incluyen cláusulas de derechos humanos o que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos		100% - Para proveedores: Se incluye en la cláusula 15 del documento de Condiciones Generales de Pedido que se emite con los pedidos de compra (órdenes de pedido)  100%-Para clientes: La plantilla de oferta de Servicios sobre condiciones generales de contratación establece en el punto 4.2.9 Ley Aplicable, establece que los derechos y obligaciones de las partes se regirán por el derecho español común.	✓



DESEM- PEÑO SOCIAL	Derechos Humanos	Inversión	G4-HR2	Horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluido el porcentaje de empleados capacitados	9. Enfoque de gestión en materia de sostenibilidad - Formación / Pág. 82-83		✓
DESEM- PEÑO SOCIAL	Derechos Humanos	No discrimi- nación	G4-HR3	Número de casos de discriminación y medidas correctivas adoptadas	11.1.9. Políticas de Igualdad / Pág. 135 11.1.12. Mecanismos de reclamación / Pág. 150		✓
DESEM- PEÑO SOCIAL	Derechos Humanos	Libertad de asociación y negociación colectiva	G4-HR4	Identificación de centros y proveedores significativos en los que la libertad de asociación y el derecho de acogerse a convenios colectivos pueden infringirse o estar amenazados y medidas adoptadas para defender estos derechos	11.1.14. Sindicatos / Pág. 148 11.3. Proveedores y socios tecnológicos / Pág. 160	0% - En los proveedores de servicios, no se han identificado proveedores en los que la libertad de asociación y el derecho de acogerse a convenios colectivos pueden infringirse o estar amenazada	✓
DESEM- PEÑO SOCIAL	Derechos Humanos	Trabajo infantil	G4-HR5	Identificación de centros y proveedores con un riesgo significativo de casos de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición de la explotación infantil	11.1.14. Sindicatos / Pág. 148 11.3. Proveedores y socios tecnológicos / Pág. 160	0% - En las condiciones generales de homologación de proveedores de servicios el personal debe ser mayor de 18 años para poder trabajar en nombre de Tecnomcom	✓
DESEM- PEÑO SOCIAL	Derechos Humanos	Trabajo forzoso	G4-HR6	Centros y proveedores con un riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzoso, y medidas adoptadas para contribuir a la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso	11.1.14. Sindicatos / Pág. 148 11.3. Proveedores y socios tecnológicos / Pág. 160	0% - En los proveedores de servicios, no se han identificado proveedores con riesgo significativo de trabajo forzoso.	✓
DESEM- PEÑO SOCIAL	Derechos Humanos	Evaluación	G4-HR9	Número y porcentaje de centros que han sido objeto de exámenes o evaluaciones de impactos en materia de derechos humanos		Todos los centros de la organización (100%) son objeto de examen permanente en materia de derechos humanos. Es responsabilidad de la Dirección de Recursos Humanos cumplir con todas las leyes y normativa local según la localidad de cada filial y centro de trabajo, y respetando lo establecido en el Código de Conducta Corporativa. Por otro lado, el Comité de Conducta Corporativa también vela por el cumplimiento de este aspecto, analizando, verificando y corrigiendo cualquier conducta que vaya en contra de los derechos humanos.	✓
DESEM- PEÑO SOCIAL	Derechos humanos	Evaluación de los proveedores en materia de derechos humanos	G4-HR10	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a los derechos humanos	11.3. Proveedores y socios tecnológicos / Pág. 159-160		✓
DESEM- PEÑO SOCIAL	Derechos humanos	Evaluación de proveedores en materia de derechos humanos	G4-HR11	Impactos negativos significativos en materia de derechos humanos, reales y potenciales, en la cadena de suministro, y medidas adoptadas	11.3. Proveedores y socios tecnológicos / Pág. 160		✓
DESEM- PEÑO SOCIAL	Derechos Humanos	Mecanismos de reclamación en materia de derechos humanos	G4-HR12	Número de reclamaciones sobre derechos humanos que han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación	11.1.15. Mecanismos de reclamación / Pág. 151		✓

DESEMPEÑO SOCIAL	Sociedad	Lucha contra la corrupción	G4-S03	Número y porcentaje de centros en los que se han evaluado los riesgos relacionados con la corrupción y riesgos significativos detectados	6. Gestión de riesgos / Pág. 52-55	100% de los centros son analizados con el sistema de Gestión de Riesgos Corporativo	√
DESEMPEÑO SOCIAL	Sociedad	Lucha contra la corrupción	G4-S04	Políticas y procedimientos de comunicación y capacitación sobre lucha contra la corrupción	4. Gobierno corporativo / Pág. 25 9. Enfoque de gestión en materia de sostenibilidad - Formación / Pág. 83-84 11.3. Proveedores y socios tecnológicos / Pág. 159-160		√
DESEMPEÑO SOCIAL	Sociedad	Lucha contra la corrupción	G4-S05	Casos confirmados de corrupción y medidas adoptadas	9. Enfoque de gestión en materia de sostenibilidad - Canal ético / Pág. 89		√
DESEMPEÑO SOCIAL	Sociedad	Prácticas de competencia desleal	G4-S07	Número de demandas por competencia desleal, prácticas monopolistas o contra la libre competencia y resultado de las mismas		- No se emprendieron acciones legales contra Tecnomcom por prácticas monopolísticas y contra la libre competencia.	√
DESEMPEÑO SOCIAL	Sociedad	Cumplimiento regulatorio	G4-S08	Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa	10. Tecnomcom en cifras y sistema de control - Multas y sanciones / Pág. 95	La organización no ha identificado ningún incumplimiento de la legislación o de la normativa. El importe de las sanciones en el 2015 no es significativo y en general son debidas a recargos de la seguridad social y multas de tráfico.	√
DESEMPEÑO SOCIAL	Responsabilidad sobre productos	Salud y seguridad de los clientes	G4-PR1	Porcentaje de categorías de productos y servicios significativos cuyos impactos en materia de salud y seguridad se han evaluado para promover mejoras	11.1.13. Seguridad y salud / Pág. 145		√
DESEMPEÑO SOCIAL	Responsabilidad sobre productos	Salud y seguridad de los clientes	G4-PR2	Número de incidentes derivados del incumplimiento de la normativa o de los códigos voluntarios relativos a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad durante su ciclo de vida, desglosados en función del tipo de resultado de dichos incidentes		0 - No se ha registrado ningún incidente significativo vinculado al incumplimiento de los requisitos legales o de los códigos voluntarios relativos a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad durante su ciclo de vida.	√
DESEMPEÑO SOCIAL	Responsabilidad sobre productos	Privacidad de los clientes	G4-PR8	Número de reclamaciones fundamentadas sobre la violación de la privacidad y la fuga de datos de los clientes	10. Tecnomcom en cifras y sistema de control - Multas y sanciones / Pág. 95		√
DESEMPEÑO SOCIAL	Responsabilidad sobre productos	Cumplimiento regulatorio	G4-PR9	Valor monetario de las multas significativas por incumplir la normativa y la legislación relativas al suministro y el uso de productos y servicios	10. Tecnomcom en cifras y sistema de control - Multas y sanciones / Pág. 95	0€ - No se han recibido multas significativas fruto del incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y uso de productos y servicios	√