

# MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

PARQUE TECNOLÓGICO DEL MOTOR DE ARAGÓN, S.A.

TECHNOPARK MOTORLAND

*Ejercicio 2021*



# ÍNDICE DE CONTENIDOS

1.	CONTENIDOS GENERALES .....	3
1.1.	CARTA DEL DIRECTOR GERENTE .....	3
1.2.	PARQUE TECNOLÓGICO TECHNOPARK MOTORLAND .....	5
1.2.1.	Sobre nosotros .....	5
1.2.2.	Localización .....	7
1.2.3.	Instalaciones y empresas .....	8
1.2.4.	Personal.....	9
1.3.	ÉTICA E INTEGRIDAD .....	9
1.3.1.	Misión.....	9
1.3.2.	Visión.....	10
1.3.3.	Valores.....	10
1.3.4.	Riesgos y oportunidades .....	11
1.3.5.	Ética e integridad.....	11
1.4.	GOBIERNO.....	13
1.5.	GRUPOS DE INTERÉS .....	16
1.6.	ANÁLISIS DE MATERIALIDAD Y DATOS DE LA MEMORIA .....	18
1.6.1.	Matriz de materialidad obtenida .....	19
1.6.2.	Información de la memoria.....	22
1.7.	PLAN ESTRATÉGICO RSC/RSA.....	24
2.	CLIENTES.....	32
2.1.	SATISFACCIÓN DEL CLIENTE .....	32
3.	PERSONAS .....	33
3.1.	SATISFACCIÓN DE LAS PERSONAS EMPLEADAS .....	33
3.2.	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN.....	34
3.3.	CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL .....	35
3.4.	FORMACIÓN Y FOMENTO DE LA EMPLEABILIDAD.....	35
3.5.	SEGURIDAD Y SALUD.....	36
4.	PROVEEDORES.....	36
4.1.	COMPRAS RESPONSABLES .....	36
5.	SOCIAL .....	36
5.1.	IMPACTO SOCIAL .....	36
5.2.	ALINEACIÓN DE PROYECTOS SOCIALES CON LA ESTRATEGIA .....	37
	Colaboraciones .....	38
5.3.	TRANSPARENCIA CON EL ENTORNO .....	41
6.	MEDIOAMBIENTAL.....	41
6.1.	IMPACTO AMBIENTAL.....	41
7.	OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE .....	42
8.	INDICE GRI / VERIFICACIÓN .....	46
8.1.	TABLA INDICADORES GRI .....	46

# 1. CONTENIDOS GENERALES

## 1.1. CARTA DEL DIRECTOR GERENTE



Un año más, elaboramos desde Parque Tecnológico del Motor de Aragón, S.A. la memoria de Responsabilidad Social Corporativa de la sociedad, donde pretendemos mostrar el compromiso de la sociedad por cumplir con la estrategia aragonesa de responsabilidad social y con los objetivos marcados a nivel mundial que cada vez tienen mayor peso en la estrategia empresarial.

TechnoPark MotorLand es una pequeña empresa, con tres trabajadores en el ejercicio 2021, cuya influencia social y empresarial es notable dado que somos la sociedad gestora del Parque Tecnológico y, a su vez, cumplimos un papel importante de agente de desarrollo y dinamización del entorno. TechnoPark dentro de su actividad cotidiana, promueve espacios, servicios y proyectos con alto valor añadido, se han buscado nuevas iniciativas e ideas para el apoyo y dinamización del emprendimiento en la zona, asimismo, se continúan impulsando nuevos proyectos empresariales tanto individuales como colaborativos, los Parques Tecnológicos son ejes vertebradores de cualquier administración y deben cumplir con la misión de acercar a sus entornos próximos las herramientas fundamentales que propicien el asentamiento de población, el empleo cualificado y la atracción de nuevas economías, valorizando así a sus ciudadanos y otorgando la oportunidad de seguir creando riqueza en sus orígenes.

Cumpliendo con nuestra obligación de transparencia, en esta memoria damos cuenta de las acciones con visión social realizadas en el 2021, el valor generado para los accionistas de la compañía, así como para sus clientes, empleados, proveedores y sociedad en general.

Desde el ejercicio 2017 venimos implicándonos en la incorporación, en la medida de nuestras posibilidades, de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en la estrategia de Responsabilidad Social Corporativa, al igual que el resto de empresas del Gobierno de Aragón. Esta iniciativa busca alinear las operaciones y estrategias empresariales con 17 objetivos en las áreas de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anticorrupción y tomar medidas para lograr el desarrollo, la implementación y la divulgación de prácticas corporativas responsables.

El ejercicio 2021 ha sido un año de arranque, de volver a retomar proyectos, comenzar actividades y diseñar nuevas acciones tras el parón que la pandemia mundial nos hizo hacer forzosamente. Sirvan estas líneas para agradecer a todos nuestros grupos de interés su colaboración en la definición de los aspectos clave a mejorar o a incorporar, así como a todos y cada uno de los trabajadores de TechnoPark MotorLand y sus empresas asociadas, los cuales con sus ideas y su desempeño mejoran día a día la esencia de la compañía y hacen del Parque Tecnológico un espacio diferencial.

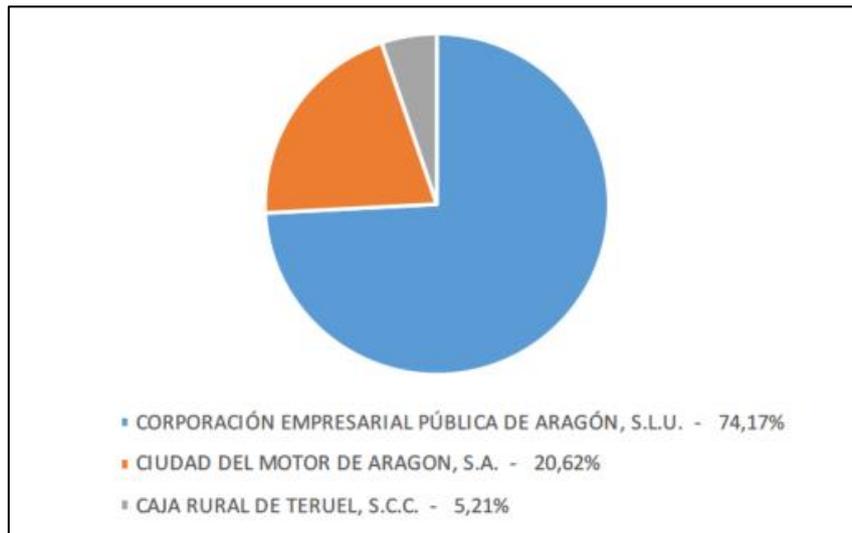
**Daniel Urquizu Sancho**

**Director Gerente de TechnoPark MotorLand**

## 1.2. PARQUE TECNOLÓGICO TECHNOPARK MOTORLAND

### 1.2.1. Sobre nosotros

La sociedad pública Parque Tecnológico del Motor de Aragón, S.A. fue constituida el 29 de diciembre de 2005 en Alcañiz por el Instituto Aragonés de Fomento y la Ciudad del Motor de Aragón, S.A. Se trata de una sociedad anónima de capital social mayoritariamente público cuyo órgano de gobierno es su Consejo de Administración. Tras diferentes ampliaciones de capital y movimientos accionariales, a continuación, se muestra la distribución del capital social a 31 de diciembre de 2021 por accionista:



El objeto de su creación, además de poder incorporar la tecnología al complejo multifuncional de MotorLand Aragón, fue la necesidad de crear un espacio diferencial donde la industria local, autonómica y nacional pudiese favorecerse de sinergias con universidades, centros de investigación y otras empresas, estando dicho espacio íntimamente ligado al sector del motor (de gran tradición en la zona) y afines al mismo, siendo este un sector en continuo desarrollo y motor de búsqueda de nuevos retos tecnológicos.

El Parque Tecnológico TechnoPark MotorLand comenzó su primera fase de desarrollo ejecutando la urbanización y acondicionamiento de parcelas en el año 2007, poco después se continuó con el desarrollo de edificios propios y otros de iniciativa pública y privada. Fue en el ejercicio 2010 cuando se inició la actividad empresarial con la instalación de su primera empresa.

Según consta en los estatutos de Parque Tecnológico del Motor de Aragón, S.A., la sociedad tiene por objeto los siguientes:

- Convertirse en un polo de innovación e I+D en el sector de la automoción.
- Llevar a cabo tareas técnicas y económicas tendentes a la promoción y gestión del Parque Tecnológico del Motor, mediante la captación y asentamiento en el mismo de empresas y entidades de investigación, innovación, desarrollo o producción singular de tecnología aplicada preferentemente en el sector de la automoción.
- Dinamizar la economía de la zona mediante la atracción y el impulso de nuevas empresas de cualquier parte del Estado e incluso del exterior.
- Concentrar empresas relacionadas con el mundo del motor (fabricantes, equipos o instituciones de formación e I+D).
- Concentrar servicios tecnológicos relacionados con la industria del motor (desarrollo, tests y homologación), tanto de competición como comercial e industrial.
- Convertirse en un referente a nivel estatal como espacio de difusión y generador de conocimientos entorno al mundo del motor.

El objetivo central del Parque Tecnológico es estimular la actividad económica del entorno mediante la generación y transferencia tecnológica entre entidades, industria y universidad, emprendimiento, formación, etc. Oferta de espacios para empresas y centros de I+D+i que generan actividades de valor añadido y tienen algún tipo de complementariedad con el resto de instalaciones del complejo MotorLand Aragón: centro tecnológico, centros de formación y pistas de pruebas.

TechnoPark ha seguido un proceso de renovación durante los últimos años, centrada principalmente en ligar la actividad del Parque Tecnológico a la generación de servicios y proyectos, intensificando los valores de conocimiento e innovación, una entidad más dinámica y con menos dependencia del entorno económico general que la actividad tradicional (ligada principalmente al sector inmobiliario), lo cual va a ser una garantía de expansión y consolidación, así como de estabilidad en el tiempo.

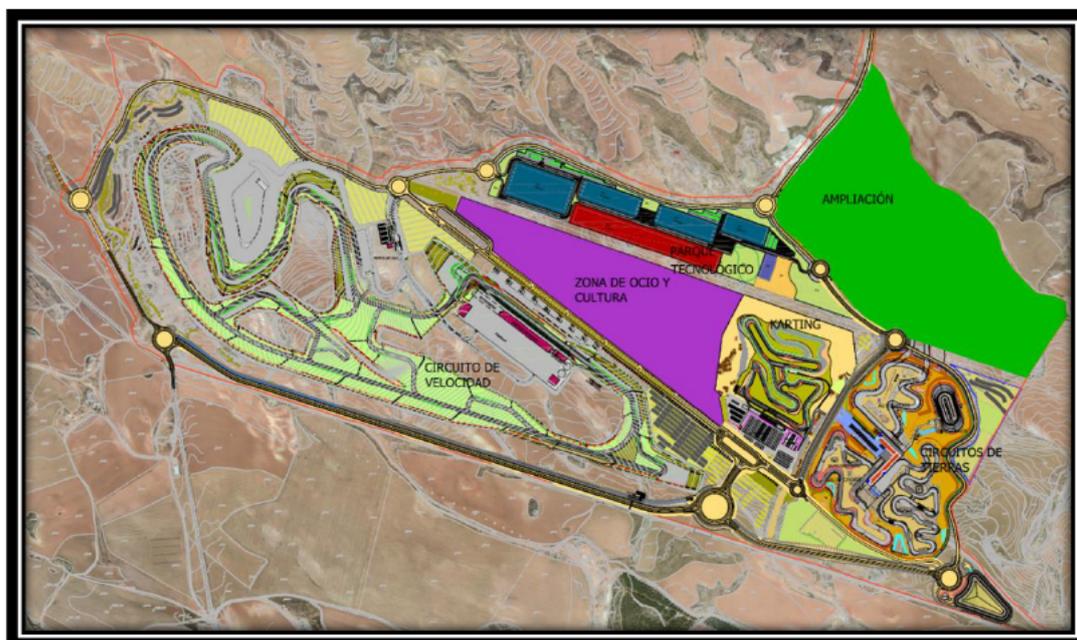
TechnoPark es una microempresa que trabaja por ser una entidad generadora de valor para las empresas, emprendedores, profesionales, agentes sociales, colectivos, etc., logrando, a su vez, ser un actor principal de las economías próximas, participando en las mismas y contribuyendo así de modo activo a ser un agente estratégico del Gobierno de Aragón en su zona de actuación.

Forma parte del Cluster de Automoción de Aragón, siendo un miembro más de la Asociación.

Durante el periodo objeto de la presente memoria (ejercicio 2021) la sociedad no ha sufrido cambios significativos.

### 1.2.2. Localización

TechnoPark MotorLand está ubicado dentro del proyecto supramunicipal conocido como MotorLand Aragón – La Ciudad del Motor de Aragón, en el término municipal de Alcañiz. MotorLand Aragón además de la visión industrial y tecnológica, a través de su Parque Tecnológico, posee una visión deportiva, de ocio y cultural, a través de sus circuitos, eventos y espacios multifuncionales.



Plano general Complejo MotorLand Aragón

En cuanto a las oficinas de la sociedad gestora, podrán encontrarnos en:

Parque Tecnológico TechnoPark MotorLand

Edificio Dr. Joaquín Repollés

44600 Alcañiz – Teruel

Tel: 978 87 79 35 – Fax: 978 87 79 36

Email: [technopark@motorlandaragon.com](mailto:technopark@motorlandaragon.com)

Web: [www.technoparkmotorland.com](http://www.technoparkmotorland.com)

El Parque Tecnológico no tiene ningún otro enclave físico

Horario de atención al público:

- Lunes a Jueves de 9:00h a 13:30h y de 15:00h a 17:00h
- Viernes de 9:00h a 14:00h (tardes cerrado)

### 1.2.3. Instalaciones y empresas

#### Superficies y su distribución:

Superficie dotacional polivalente:	9.662,54 m2
Superficie dotacional educativa:	3.669,40 m2
Terrenos urbanizados vendibles:	
- Productivo Tecnológico 1:	65.340,74 m2
- Productivo Tecnológico 2:	36.062,64 m2
Total terrenos vendibles actualmente:	78.889,78 m2
Zonas verdes, red viaria, aparcamientos:	97.609,32 m2
Extensión Total del Parque:	212.344,77 m2
Coeficiente de ocupación: 60%	
Coeficiente de edificabilidad: 70%	

En cuanto a la edificación dentro del complejo, TechnoPark cuenta en la actualidad con dos edificios de promoción privada, dos edificios públicos y tres edificios propios destinados a naves nido e incubadoras de empresas.

Se dispone igualmente de otros espacios que complementan la oferta tecnológica del complejo (en cuanto a instalaciones se refiere), como salas de reuniones, auditorio, despachos, zonas comunes de trabajo (coworking), medios audiovisuales y telecomunicaciones, pistas de pruebas, zonas de vending y descanso, servicios de recepción y atención de visitas, servicios de seguridad y control de accesos, servicios de mantenimiento, etc., todos estos servicios están a disposición de las empresas instaladas o en vías de instalación en el Parque Tecnológico.

Del mismo modo, se prestan servicios más relacionados con intangibles como el asesoramiento a emprendedores, gestión de eventos, gestión de formación, consultoría empresarial, ayudas públicas, antena tecnológica, apoyo en la búsqueda de alianzas, de financiación, de socios comerciales, redes sociales y comunicación, imagen de marca, etc.

En líneas generales, se ofrecen infraestructuras de calidad que, junto a la cartera de servicios en materia de información, transferencia de conocimiento, formación, comunicación, etc., contribuyen a potenciar el desarrollo y el fomento de la innovación y, de manera indirecta, amplifica y redonda en la buena imagen de las empresas instaladas.

La marca a través de la cual se identifica a los proyectos y el ecosistema del Parque Tecnológico es #MadeInTechnoPark

Existen diferentes modelos de instalación en función de la madurez de cada proyecto, véase empresa virtual, coworking, despachos, oficinas, naves nido o a través de la instalación de su propio edificio en el Parque Tecnológico.

Todos los espacios citados albergan, a 31 de diciembre de 2021, un total de 20 entidades de las cuales 15 son privadas y 5 son públicas.

#### 1.2.4. Personal

	2021	
	PERMANENTE	TEMPORAL
Nº total empleados por contrato laboral (permanente o temporal) y por sexo	Masculino: 1 Femenino: 1	Masculino: 0 Femenino: 1
Nº total empleados por contrato laboral (permanente o temporal) y por región	Aragón: 2	Aragón: 1
	J. COMPLETA	J. MEDIA
Nº total empleados por tipo de contrato laboral (jornada completa/media) y por sexo	Masculino: 1 Femenino: 2	Masculino: 0 Femenino: 0
Descripción de trabajadores no empleados (voluntarios, subcontratas...)	Todos los trabajadores forman parte de la plantilla, excepto el servicio de limpieza y los diferentes mantenimientos que están externalizados y que suponen un total de 8 trabajadores.	

### 1.3. ÉTICA E INTEGRIDAD

#### 1.3.1. Misión

TechnoPark MotorLand trabaja de forma continua para incorporar nuevos valores en el mismo, bien a través de nuevas empresas o proyectos, igualmente trabaja para proporcionar nuevos y mejores servicios a éstos, así como para fomentar el desarrollo de convenios de colaboración entre sí, fomentando de este modo las sinergias inducidas y apostando del mismo modo para catalizar estas colaboraciones con entidades externas al propio Parque Tecnológico. De este modo, se pretende conseguir dinamizar el sector del motor, ampliar las infraestructuras existentes, generar empleo de calidad, etc.

Llevar a cabo tareas técnicas y económicas tendentes a la promoción y gestión del Parque Tecnológico TechnoPark MotorLand, mediante la captación y asentamiento en el mismo de empresas y entidades de investigación, innovación, desarrollo o producción singular de tecnología aplicada así como siendo un referente para la realización de eventos, formación y servicios de valor añadido.

Dinamizar la economía de la zona mediante la atracción y el impulso de nuevas empresas de cualquier parte del Estado e incluso del exterior, concentrar empresas tecnológicas, concentrar servicios tecnológicos relacionados con la industria del motor (desarrollo, tests y homologación), tanto de competición como comercial e industrial y, de esta manera, convertirse en un referente a nivel estatal como espacio de difusión y generador de conocimientos.

### 1.3.2. Visión

TechnoPark MotorLand desea convertirse en un polo de innovación e I+D+i.

Ser un buen lugar donde trabajar, que las personas se sientan inspiradas para dar cada día lo mejor de sí mismas.

Convertirnos en un espacio sostenible, de calidad, en constante crecimiento, abriendo incluso la posibilidad de posible expansión realizando una tercera fase de urbanización.

Tener alta productividad, con una organización eficaz y dinámica.

### 1.3.3. Valores

Somos una entidad con mayoría de capital público, cuyo objetivo principal es el social, pretendemos tener liderazgo, dar forma a un futuro mejor.

Colaboración, potenciar el talento colectivo en la zona. Potenciar e impulsar la transferencia del conocimiento y el fomento de la innovación, implantación de proyectos empresariales que aspiren a estar en un entorno empresarial dinámico, rodeados de talento, inspiración y apoyo y que sirvan como elemento facilitador para el crecimiento del tejido empresarial y por ende el desarrollo local y regional.

Integridad, somos una entidad transparente y responsable en la rendición de cuentas.

Pasión y compromiso, son principios sobre los que se asienta la cultura de esta empresa, buscando la excelencia en todo lo que hacemos.

Somos diferentes, hacemos de esta empresa un proyecto único y diferenciador.

Tratamos de satisfacer las expectativas de nuestros clientes, tratando de aportar soluciones competitivas y de calidad, de forma rápida, innovadora y eficaz. Actuando con profesionalidad, integridad moral, lealtad y respeto.

Orientación a resultados, nuestras actuaciones se dirigen hacia la consecución de los objetivos del proyecto empresarial y de la rentabilidad del mismo en la medida de lo posible, tratando de maximizar beneficios para la empresa.

#### 1.3.4. Riesgos y oportunidades

Oportunidades: Europa Next Generation I+D+i e innovación, Competición Internacional MotoStudent, tendencia a I+D+i en energías renovables también en el sector del motor, nuevas tecnologías, gobiernos cooperativos, posibilidad de implantación de masters universitarios.

Riesgos: Proliferación de otros Parques Tecnológicos cercanos a circuitos, escasez de incentivos públicos a la inversión, fuga de industria a países emergentes, subidas impositivas, gobiernos poco cooperativos, inexistencia de proveedores cercanos, baja especialización del capital humano en la zona y la continua fase de despoblación del entorno rural.

#### 1.3.5. Ética e integridad

TechnoPark MotorLand tiene 3 trabajadores, el Director Gerente, una Responsable de Promoción y Marketing y una Responsable en Desarrollo y Emprendimiento, por lo que únicamente hay un canal de traslado de conductas poco éticas a la dirección de la empresa, es el “face by face”

La mercantil, como 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 las líneas telefónicas de ayuda o asesoramiento acude al Instituto Aragonés de Fomento, al propio Departamento de tutela en 2021, Departamento de Industria, Competitividad y Desarrollo Empresarial, y a la Corporación Empresarial Pública de Aragón.

En relación a la evaluación de riesgos relacionados con la corrupción y otros riesgos significativos, al tratarse de una sociedad pequeña, son pocos los movimientos posibles, por lo que es más fácil el control de los mismos. De igual modo, se posee un manual de prevención de la responsabilidad penal de la empresa realizado por una mercantil externa que analizó a la sociedad con el fin de prevenir los posibles riesgos penales en los que pudiera incurrirse, este manual se actualiza anualmente e identifica y ayuda en la gestión de posibles impactos, riesgos y oportunidades de carácter económico, social y ambiental.

En cuanto al código de conducta a seguir, se prevé la elaboración de un documento que lo plasme por escrito siguiendo las premisas del artículo 40.4 de la ley 5/2017, de 1 de junio, de Integridad y Ética Públicas y, de este modo, facilitar la comunicación del mismo a los trabajadores y terceros.

No ha habido casos de corrupción.

No se conocen casos de conflicto de intereses.

El principio de precaución, es un principio que se refiere a la manera de mantener, en todo momento, un perfil global de riesgo moderado que permita asegurar que los riesgos que se asumen en el ejercicio de su actividad, no ponen ni van a poner en peligro, su viabilidad. Entre los principios de gestión del riesgo, en el grupo de empresas públicas de CEPA, se persigue el mantenimiento de un perfil global de riesgo moderado que no cueste su viabilidad financiera futura. Para ello, se realizan operaciones de saneamiento financiero a largo plazo en caso de ser necesarias.

En cuanto al análisis de la eficiencia de los procesos de gestión del riesgo en lo referente a los asuntos económicos, ambientales y sociales, esta función la realiza, con carácter permanente, el Director Gerente, asimismo, él es el encargado de revisar la memoria de sostenibilidad de la organización y trasladar las cuestiones más relevantes al Consejo de Administración que es quién aprueba la memoria de sostenibilidad de TechnoPark.

Las únicas sanciones que han podido recibirse son por pequeños errores en declaración de facturas fuera de plazo y similares a la Agencia Tributaria. No significativas.

En el momento de realizar solicitud de ofertas a nuevos proveedores, se incluye la valoración positiva en función de criterios relacionados con la repercusión social, es decir, que incorporen un fin social a su actividad, que cumplan con la cuota de reserva legal de empleo, etc. Pero la contratación depende principalmente de los aspectos económicos de la oferta.

En cuanto a reconocimientos externos la sociedad cuenta, desde el año 2015, con los sellos RSA que certifican su proactividad en el ámbito de la Responsabilidad Social Corporativa.

En cuanto a acciones de mejora realizadas durante el ejercicio, se llevó a cabo una revisión del Manual Compliance de la entidad con el fin de poder actualizarlo con las novedades legislativas que pudieran aplicar. Asimismo, se comenzaron a analizar los requerimientos necesarios para la implementación de un canal de denuncias que cumpla al 100% con la norma.

Asimismo, desde la sociedad matriz del grupo de empresas públicas del Gobierno de Aragón (Corporación Empresarial Pública de Aragón) se nombró la figura de un vicesecretario para que formara parte de la estructura del Consejo de Administración como plan de contingencia ante posibles sustituciones que fueran requeridas y, asimismo, de un letrado asesor con la finalidad de garantizar la legalidad y corrección

de la vida jurídica de la sociedad e impedir la adopción de acuerdos irregulares que dieran lugar al ejercicio de acciones de impugnación ante los tribunales.

#### **1.4. GOBIERNO**

Se trata de una sociedad anónima con 3 accionistas (Caja Rural de Teruel, S.C.C., Corporación Empresarial Pública de Aragón, S.L.U. y Ciudad del Motor de Aragón, S.A.) que componen la Junta General de la sociedad, la cual es el órgano supremo de gobierno.

El Consejo de Administración, órgano de gestión del Parque Tecnológico del Motor, consta de 8 consejeros que representan a dos de los accionistas de la sociedad. Ese nombramiento de los diferentes consejeros se lleva a la junta de accionistas para su aprobación y posteriormente ellos mismos aceptan el cargo procediéndose a su inscripción en el Registro Mercantil correspondiente. No se aplica retribución alguna a los miembros de la Junta ni del Consejo de Administración ni tampoco existen dietas por asistencia a las reuniones. El Consejo de Administración se reúne generalmente, como mínimo, 4 veces al año (una vez por trimestre) y la Junta General se reúne, como mínimo, una vez al año, con carácter ordinario, en los 6 primeros meses de cada ejercicio, para la aprobación de las Cuentas Anuales y resolución de la aplicación del resultado del ejercicio anterior.

El Consejo de Administración nombra a un Director Gerente, que debe ser aprobado igualmente en Consejo de Gobierno en las Cortes de Aragón, y le da poderes suficientes para que actúe en nombre del Parque Tecnológico.

El Director Gerente es el responsable de la ejecución correcta de las decisiones adquiridas en el Consejo de Administración y Junta General de Accionistas, así como de las pequeñas decisiones operativas de la sociedad.

Todas estas decisiones se realizan en las reuniones de Junta o Consejo de Administración de la sociedad, quedan plasmadas en un acta y, una vez aprobada la misma, se procede a su ejecución.

Es en la propia acta de cada sesión donde se especifican las autorizaciones pertinentes para la realización de los diferentes trámites.

Asimismo, para asuntos más generales y por operatividad de la empresa, el Director Gerente posee un apoderamiento para la realización de operaciones hasta 15.000 euros. Para el resto de operaciones superiores a 15.001 euros es necesaria la firma mancomunada con la Presidencia de la sociedad.

El único canal de consulta existente con el órgano superior de gobierno es el Director Gerente.

Durante todo el año natural, el Director Gerente lleva un informe de gestión a la mayoría de reuniones del Consejo de Administración, en el que va dando cuenta de las actuaciones cotidianas realizadas en la sociedad. Asimismo, se presentan las acciones a realizar que necesitan, bien por importe o bien por importancia operativa, autorización y/o visto bueno del órgano de gobierno. Salvo en el caso de que haya alguna circunstancia excepcional, como ya se ha comentado, suele haber entre 4 y 5 reuniones al año y siempre una por trimestre natural.

El Director Gerente está vinculado a la compañía a través de un contrato laboral de alta dirección. Su retribución viene definida por el Gobierno de Aragón y las Instrucciones emitidas para tal asunto por la Corporación Empresarial Pública de Aragón.

La sociedad no posee ningún vehículo, todos los traslados se realizan con vehículos propios de los trabajadores o, en contadas ocasiones, a través de un vehículo de alquiler.

A continuación, se indica la configuración del Consejo de Administración a 31 de diciembre del ejercicio 2021, donde la antigüedad máxima de los nombramientos es de fecha 12 de diciembre de 2019 y el porcentaje de participación femenina es del 25%:

	<b>NOMBRE Y APELLIDOS</b>	<b>CARGO</b>	<b>FECHA ACEPTACIÓN DEL NOMBRAMIENTO</b>
1	D. Arturo Aliaga López <i>Consejero de Industria, Competitividad y Desarrollo Empresarial</i>	Presidente	12/12/2019
2	Dña. María Teresa Pérez Esteban <i>Consejera de Presidencia y Relaciones Institucionales</i>	Vocal	12/12/2019
3	Dña. Pilar Molinero García <i>Directora Gerente del Instituto Aragonés de Fomento</i>	Vocal	12/12/2019
4	D. Sergio Pérez Pueyo <i>Director General de Administración Local del Gobierno de Aragón</i>	Vocal	12/12/2019
5	D. Benito Ros Corella <i>Delegado del Gobierno de Aragón en Teruel</i>	Vocal	12/12/2019
6	D. Jesús López Cabeza <i>Subdirector del Instituto Aragonés de Fomento</i>	Vocal	12/12/2019
7	Dña. Miguel Ángel Estevan Serrano <i>Representante Grupo Parlamentario Popular (Cortes de Aragón)</i>	Vocal	12/12/2019
8	D. Javier Navarro Espada <i>Director General de Industria y PYMES del Gobierno de Aragón</i>	Vocal	24/02/2020

Asimismo, se cuenta con una secretaria no consejera, una vicesecretaria no consejera y un letrado asesor.

A inicios de cada ejercicio cada uno de los consejeros de la sociedad realiza una declaración a través de la cual manifiestan los conflictos de intereses e incompatibilidades que hubiera podido haber en el desarrollo de su cargo en el ejercicio anterior.

A continuación, se muestra el organigrama de la sociedad:



## 1.5. GRUPOS DE INTERÉS

Con el objeto de poder identificar aquellas cuestiones generadoras de impacto económico y social en la actividad de TechnoPark MotorLand, se han considerado tanto el análisis de riesgos realizado internamente, como el diálogo con los grupos de interés de la sociedad, los cuales segregamos en 5 categorías principales:

- **Clientes:** empresas instaladas y vinculadas con TechnoPark MotorLand.
- **Proveedores:** Gremios prestadores de servicios de mantenimiento, obras, suministros y servicios de oficina.
- **Empleados:** 3 trabajadores (no cubiertos por acuerdos de negociación colectiva).
- **Entorno local:** MotorLand Aragón / Ayuntamiento de Alcañiz / medios de comunicación / centro de FP / Caja de Ahorros.
- **Asociaciones:** Polígono Las Horcas, Clúster de Automoción de Aragón, Sindicato, CEOE-CEPYME, Cámara de Comercio, Federación Aragonesa de Automovilismo.
- **Administración Pública:** Instituto Aragonés de Fomento / Corporación Empresarial Pública de Aragón / Gobierno de Aragón.

La elección de estos grupos de interés se centra principalmente en la cercanía y habitualidad a la hora de trabajar, ello hace más fácil poder obtener respuestas, así como propuestas por su parte. Con algunos de ellos, los impactos que pueden producirse son de carácter indirecto, pero se ha considerado importante que puedan dar su parecer y percepción al respecto del proyecto de cara a mejorarlo y establecer nuevas colaboraciones.

Esta entidad realiza reuniones continuadas con los grupos de interés señalados, dada la reducida estructura de la misma, es importante poder tener la mejor relación posible y ello pasa por tener conocimiento continuado sobre sus opiniones, consideraciones, etc. en el trabajo. El diálogo y la relación con los mismos es la herramienta clave que permite reconocer y entender sus expectativas, priorizarlas y definir las actuaciones más adecuadas para proporcionar soluciones y respuestas eficaces a los impactos y confianzas generados sobre los mismos.

El 10 de abril de 2019 se realizó una reunión explícita con los grupos de interés de la sociedad para poder conocer de primera mano sus intereses, solicitudes, problemas, previsiones, planes, demandas, opiniones, etc. donde acudieron 19 representantes de los mismos. En el ejercicio 2020 llegó la pandemia mundial que paralizó algunas actividades económicas y las reuniones presenciales lo que impidió retomar este tipo de

encuentros, en el ejercicio 2021 se realizaron contactos telemáticos y telefónicos con algunos de los grupos de interés y presenciales con los clientes, proveedores y empleados.

Dada la crisis sanitaria sufrida, se retoman los resultados obtenidos en la reunión del ejercicio 2019 puesto que se mantienen dado el impasse sufrido y ya que no ha podido realizarse otro encuentro.

A continuación, se muestran los temas y preocupaciones claves obtenidos de la citada reunión, así como en las diversas reuniones y conversaciones realizadas con los grupos de interés:

#### **Gobierno**

- A Apoyo institucional al proyecto TechnoPark
- B Trámites administrativos más ágiles
- C Incentivos fiscales para empresas instaladas
- D Líneas de ayudas específicas para empresas instaladas
- E Comunicaciones, infraestructuras, fibra óptica

#### **Social y Económico**

- F Mejor comunicación externa, que mejore la percepción del valor que genera el parque, que se conozca el parque
- G Evitar fuga de cerebros, retener a personal formado en la zona, ser un centro de formación especializado
- H Atracción de empresas tractoras
- I Generar sinergias en el entorno próximo
- J Suelo gratis o realmente competitivo
- K Centro de referencia en vehículo eléctrico
- L Análisis estratégico 2020-2024

#### **Personal en plantilla**

- M Horario flexible
- N Mejores salarios
- O Formación especializada y continua

#### **Medio Ambiente**

- P Ser pioneros en el uso de energías renovables en las instalaciones
- R Mejora en la recogida de basuras y gestión de residuos
- S Mejora en el aspecto del Parque Tecnológico (jardinería, riego...)

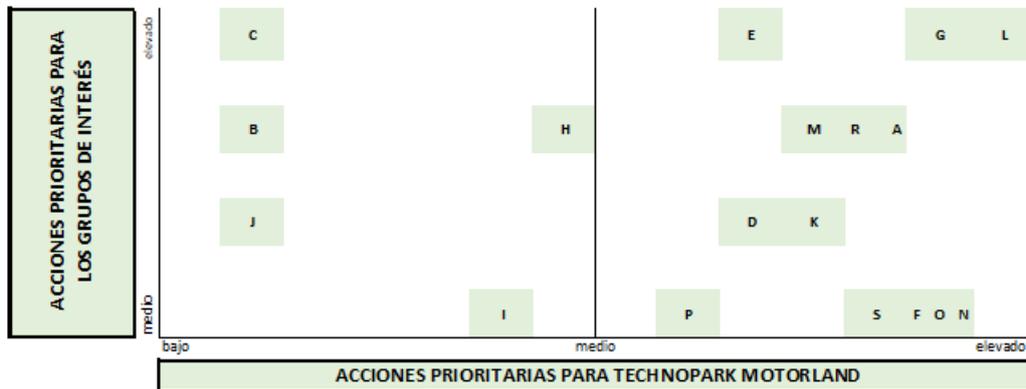
## 1.6. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD Y DATOS DE LA MEMORIA

En este apartado se identifican los aspectos de sostenibilidad y responsabilidad social corporativa que son relevantes para TechnoPark MotorLand y sus Grupos de Interés, el objeto es lograr el punto donde la empresa concilia los temas que considera más interesantes (como los impactos sociales, económicos y ambientales de la organización) con los impactos más relevantes para sus grupos de interés.

El análisis de identificación con los grupos de interés se efectuó a través del cumplimiento de una serie de hitos:

- Identificación de asuntos relevantes para los grupos de interés y para la sociedad, a través de una consulta directa a los mismos, la cual tuvo lugar a través de una reunión grupal de la cual se extrajeron propuestas, objetivos y preocupaciones de éstos.
- Priorización de objetivos, la cual se realizó (inicialmente) a través de emails remitidos a los grupos de interés con el resumen de objetivos obtenidos en la reunión grupal pidiéndoles que marcaran sus 3 objetivos prioritarios en relación con TechnoPark. Posteriormente, vista la priorización obtenida y los intereses y estrategias de la mercantil, se procedió a realizar una selección de los objetivos a abarcar en el corto y medio plazo.
- Análisis y Validación. Una vez establecidos los puntos hacia los que enfocar la estrategia a corto y medio plazo de la empresa, se han podido validar propuestas y proyectos lanzados desde el Parque y que correspondían con las necesidades detectadas (y que más adelante se expondrán). Asimismo, se han comenzado a concretar proyectos, reuniones y acciones para poder cumplir con otras no detectadas hasta el momento.
- Establecimiento de indicadores para poder comprobar el nivel de cumplimiento de los objetivos. TechnoPark siempre ha trabajado para dar respuesta a las necesidades identificadas a través de sus acciones y líneas de actuación, siempre en consonancia con su propia estrategia de negocio.

### 1.6.1. Matriz de materialidad obtenida



#### Gobierno

- A Apoyo institucional al proyecto TechnoPark
- B Trámites administrativos más ágiles
- C Incentivos fiscales para empresas instaladas
- D Líneas de ayudas específicas para empresas instaladas
- E Comunicaciones, infraestructuras, fibra óptica

#### Social y Económico

- F Mejor comunicación externa, que mejore la percepción del valor que genera el parque, que se conozca el parque
- G Evitar fuga de cerebros, retener a personal formado en la zona, ser un centro de formación especializado
- H Atracción de empresas tractoras
- I Generar sinergias en el entorno próximo
- J Suelo gratis o realmente competitivo
- K Centro de referencia en vehículo eléctrico
- L Análisis estratégico 2020-2024

#### Personal en plantilla

- M Horario flexible
- N Mejores salarios
- O Formación especializada y continua

#### Medio Ambiente

- P Ser pioneros en el uso de energías renovables en las instalaciones
- R Mejora en la recogida de basuras y gestión de residuos
- S Mejora en el aspecto del Parque Tecnológico (jardinería, riego...)

Así pues, a continuación, se identifican, por orden de prioridades, los objetivos establecidos una vez realizado el proceso de identificación así como las acciones que se considera apropiadas para lograrlos:

Así pues, a continuación, se identifican, por orden de prioridades, los objetivos establecidos una vez realizado el proceso de identificación, así como las acciones a realizar:

- Realización de un análisis estratégico. Se ha realizado un análisis interno de la estrategia a seguir.

#### Acciones:

-Realizar un análisis estratégico a través de una entidad externa e independiente, experta en este tipo de acciones, que pueda analizar el mercado,

las tendencias, la situación del Parque Tecnológico y pueda ayudar a la sociedad a establecer una estrategia sostenible y de desarrollo.

- Evitar fuga de cerebros, retener a personal formado en la zona. Se considera una de las principales metas del Parque Tecnológico.

*Acciones:*

-Establecer proyectos con los centros de Formación Profesional que motiven a los alumnos a emprender.

-Realización de visitas de Universidad y FP al Parque Tecnológico y a sus empresas

-Publicitar la bolsa de empleo del Parque Tecnológico

- Formación especializada y continua.

*Acciones:*

-Instalar en el Parque Tecnológico un centro de formación especializado

-Homologar el Edificio Dr. Joaquín Repollés para la impartición de formación

-Proporcionar a los clientes acciones formativas a demanda de sus necesidades

- Salarios adecuados a las tareas desarrolladas por los trabajadores

*Acciones:*

-Actualizar la Relación de Puestos de Trabajo de la sociedad y analizar los salarios de cada uno de los trabajadores y su concordancia con las tareas desarrolladas

- Mejor comunicación externa, que mejore la percepción del valor que genera el Parque

*Acciones:*

-Rehacer la página web, de tal forma que se muestre la imagen actualizada del Parque Tecnológico

-Elaboración de nuevos folletos

-Mayor acción en redes sociales

-Mayor acción en la comunicación de los proyectos #MadeInTechnoPark

-Refuerzo de la marca #MadeInTechnoPark

-Realización de jornadas de puertas abiertas para que el público cercano conozca el proyecto.

- Apoyo institucional al proyecto

*Acciones:*

-Establecer reuniones con los responsables institucionales para poder establecer alianzas, colaboraciones y proyectos juntos

- Mejora en la recogida de basuras y gestión de residuos

*Acciones:*

-Establecimiento de reuniones con el Ayuntamiento con el fin de poder llegar a un acuerdo al respecto de la recogida de basuras y gestión de residuos del Parque Tecnológico

- Mejora en el aspecto físico del Parque Tecnológico

*Acciones:*

-Incremento de horas del contrato de mantenimiento existente, asimismo, análisis de la posibilidad de contratar a una persona en plantilla dedicada a estos fines.

- Centro de referencia en vehículo eléctrico

*Acciones:*

-Participación en proyectos de I+D relacionados con el sector

-Acciones de conciencia sobre el vehículo eléctrico con colegios

-Realización de formación y jornadas

-Incremento en la participación de alumnos en la categoría MotoStudent Electric

- Horario flexible para los trabajadores

*Acciones:*

-Establecer un horario flexible de entrada y salida de los trabajadores siempre cumpliendo con lo establecido en el Convenio Colectivo de referencia y en el Estatuto de los Trabajadores

- Mejores comunicaciones, infraestructuras, fibra óptica

*Acciones:*

-Búsqueda de colaboraciones con privados que aporten soluciones en el establecimiento de fibra óptica

-Traslado a los responsables institucionales de la demanda de mejores comunicaciones e infraestructuras de los Grupos de Interés

-Participación en proyectos presentados en ayudas europeas que permitan actuar acercando la tecnología al entorno rural

- Líneas de ayudas específicas para empresas instaladas en el Parque

*Acciones:*

-Trasladar al Instituto Aragonés de Fomento la necesidad de continuar con la línea de ayudas para empresas instaladas el TechnoPark.

-Abogar por el establecimiento de una línea de becas entre el Instituto Aragonés de Fomento y TechnoPark para universitarios.

-Establecer una línea de becas (junto con el Instituto Aragonés de Fomento) para la contratación de alumnos de FP en TechnoPark.

- Ser pioneros en el uso de energías renovables en las instalaciones  
*Acciones:*
  - Elaboración de un proyecto de instalación de placas fotovoltaicas en las zonas de aparcamiento del Parque Tecnológico
- Atracción de empresas tractoras  
*Acciones:*
  - Establecimiento de un protocolo de captación de empresas extranjeras junto con Aragón Exterior
  - Participación más activa en ferias nacionales o internacionales
  - Establecimiento de reuniones con empresarios del sector junto al Ayuntamiento y/o Gobierno de Aragón
- Generar sinergias en el entorno próximo  
*Acciones:*
  - Establecer un proyecto de colaboración con la Comarca del Bajo Aragón para el apoyo a emprendedores
  - Establecer mayor contacto con empresas de los polígonos industriales cercanos, con el fin de poder establecer alianzas con TechnoPark.
  - Realización de acciones formativas en Seguridad Vial con colegios

### 1.6.2. Información de la memoria

Esta memoria de RSC de TechnoPark MotorLand se corresponde con el ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2021, de manera que la información contenida (tanto económica, social y ambiental) se refiere al año natural 2021. No se han producido cambios significativos en el ejercicio 2021.

Su principal objetivo es ofrecer información completa, fiable y de calidad sobre la gestión en materia de responsabilidad corporativa de TechnoPark.

TechnoPark MotorLand publica este informe con carácter anual y ha sido elaborado conforme a las directrices de la “Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad” de la Global Reporting Initiative (G4), en su versión “de conformidad esencial”. Esta opción contiene los elementos fundamentales de una memoria de sostenibilidad y establece el marco en que la organización comunica su desempeño y sus impactos económicos, ambientales, sociales y de gobierno. Los resultados de la aplicación de esta metodología quedan recogidos al final de esta memoria, en la Tabla de indicadores GRI.

No se ha considerado la verificación Externa de la memoria.

## **Inclusividad**

TechnoPark tiene identificadas sus partes interesadas y tiene, a su vez, desarrollados canales y mecanismos de diálogo y relación con las mismas.

## **Materialidad**

Para la elaboración de este Informe de RC se ha utilizado el estudio de identificación de asuntos materiales de Responsabilidad Corporativa, teniendo en cuenta las características y sus partes interesadas, así como el sector en el que opera.

Para este trabajo sobre la identificación de asuntos materiales se hizo un estudio de identificación de expectativas.

## **Capacidad de respuesta**

El objetivo de TechnoPark es dar respuesta a los asuntos identificados como materiales que hemos obtenido a través del proceso de diálogo establecido con los Grupos de Interés. El principio de precaución es abordado desde nuestro compromiso transparencia y gobernabilidad.

## **Cobertura del Informe**

Este informe incluye información acerca de las actividades de TechnoPark en sus distintas áreas.

Para poder establecer bases comunes de comparación en el tiempo que permitan determinar la evolución de los datos, podrían aparecer algunos datos de ejercicios anteriores, siempre y cuando esto nos permita ver la evolución según los cambios.

Los datos económicos incluidos en este informe se han elaborado siguiendo las bases de presentación y políticas contables descritas en las Cuentas Anuales auditadas de TechnoPark (por parte de CGM Auditores, S.L. y Villalba, Envid y Cía, S.L.P., los cuales actúan en coauditoría).

## **Difusión del Informe**

La difusión de esta Memoria se realiza a través de la página web de la sociedad [www.technoparkmotorland.com](http://www.technoparkmotorland.com) desde donde puede descargarse el documento en formato PDF.

## **Consultas e información adicional**

Para solventar cualquier cuestión en relación con los contenidos de esta memoria, los lectores de este informe pueden dirigirse a: [admin@technoparkmotorland.com](mailto:admin@technoparkmotorland.com)

### 1.7. PLAN ESTRATÉGICO RSC/RSA

En noviembre de 2015, el Gobierno de Aragón, junto a CREA, CEPYME Aragón, UGT y CCOO pusieron en marcha el Plan de Responsabilidad Social de Aragón, con el objetivo de que las empresas y los autónomos aragoneses, fortaleciesen su compromiso con la Responsabilidad Social gracias a un enfoque estratégico sobre las políticas, productos, servicios y acciones que generan un impacto social más sostenible y relevante. TechnoPark MotorLand, como empresa pública y como el resto de empresas participadas por el Gobierno de Aragón, manifestó su intención, de adherirse con el compromiso que ello implica, de aplicar de forma voluntaria en su gobierno y gestión, en su estrategia, y en sus políticas y procedimientos, los valores y códigos éticos fijados en dicho Plan de Responsabilidad Social de Aragón.

Por ello, la presente memoria es el resultado de la adhesión, en el año 2016, de TechnoPark MotorLand al Plan de Responsabilidad Social de Aragón liderado por el Instituto Aragonés de Fomento, asumiendo todos y cada uno de los principios que lo inspiran y que son:

**1.- Integridad y Transparencia:** Ser una organización ejemplar y transparente en el ejercicio de su actividad. Con un cumplimiento inexcusable de la legalidad, que implica la obligación sin excepciones de cumplir con la legislación y la normativa interna que, en cada caso, resulte aplicable a las actividades de la Empresa. Para ello, se promoverá una estructura de Gobierno Corporativo robusto que asegure la profesionalidad e integridad en la toma de decisiones y en sus actuaciones.

**2.- Sostenibilidad:** Se incorporarán de forma activa criterios ambientales, sociales y de Buen Gobierno en los procesos y servicios de la empresa, teniendo en cuenta los impactos que genera en la sociedad y, por tanto, en la comunidad en la que opera. Contribuyendo de esta manera a la sostenibilidad de la propia organización y al desarrollo de las sociedades en las que se practican. Se establece un diálogo con los interlocutores y se adquieren compromisos con nuestros grupos de interés.

TechnoPark se caracteriza por ser una compañía sostenible, en funcionamiento desde el año 2005, cuyo órgano de gobierno está participado entidades públicas y también privadas (hecho que favorece la búsqueda de intereses tanto sociales como económicos).

**3.- Respeto a las personas empleadas:** Se promoverán en todo momento unas relaciones profesionales basadas en el respeto a la dignidad de los demás, colaboración, equidad y comunicación, que propicien un buen ambiente profesional. Se realizarán actuaciones orientadas a:

Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Promover la seguridad, salud e higiene en el trabajo, conforme a la legislación de prevención de riesgos laborales y las mejores prácticas en la materia.

Asegurar un ambiente de trabajo libre de acoso en cualquiera de sus manifestaciones (laboral, sexual y/o por razón de sexo).

Procurar la integración laboral de las personas con discapacidad o minusvalías, eliminando todo tipo de barreras en el ámbito de la empresa para su inserción.

Promover la aplicación efectiva de la igualdad entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional.

Reconocer los derechos de asociación, sindicación y negociación colectiva.

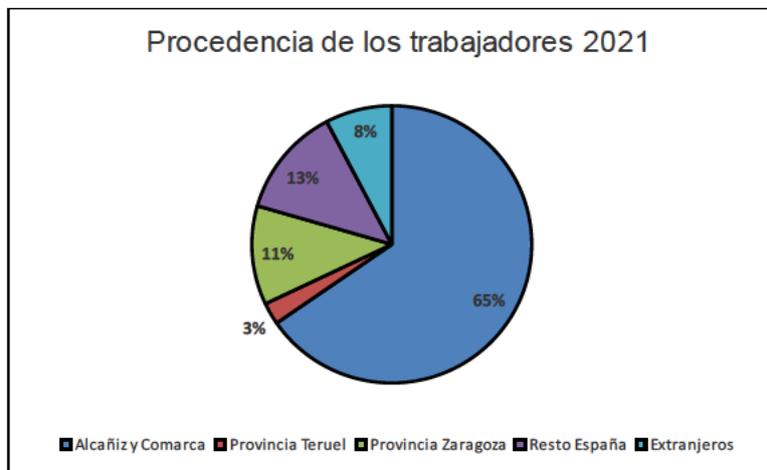
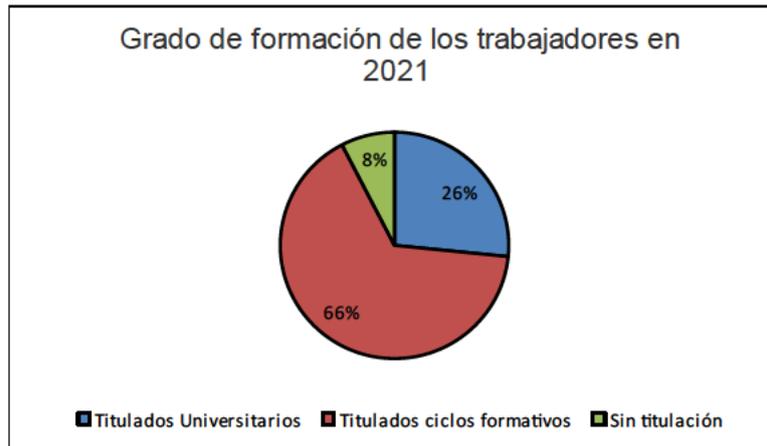
Fomentar el desarrollo, formación y promoción profesional de las personas empleadas.

Vincular la retribución y promoción de las personas empleadas a sus condiciones de mérito y capacidad.

La sociedad gestora del Parque Tecnológico, además del compromiso y el objetivo de crear un empleo estable y de calidad para sí mismo, tiene como objeto global fomentar la creación de empleo en sus empresas, evitando así la fuga de cerebros y colaborando en el desarrollo de la materia gris de la zona.

A continuación, se muestra gráficamente la evolución del empleo en TechnoPark en el año 2021:





**4.- Relación con proveedores:** Para todas las personas de la empresa y en concreto para aquellos que intervienen en la selección o decisión sobre la contratación de suministros o servicios o la negociación de las tarifas u otras condiciones, se exige una relación con los proveedores ética y responsable, evitando cualquier interferencia que pueda afectar a la imparcialidad en esta materia. En este sentido se promueve:

Buscar y seleccionar únicamente proveedores cuyas prácticas empresariales respeten la dignidad humana, no incumplan la ley y no pongan en peligro la reputación de la empresa.

Seleccionar a los proveedores en base a la idoneidad de sus productos o servicios, así como de su precio, condiciones de entrega y calidad, no aceptando ni ofreciendo regalos o comisiones, en metálico o en especie, que puedan alterar las reglas de la libre competencia en la producción y distribución de bienes y servicios.

**5.- Relación con clientes:** Apostamos por la excelencia en la gestión y la mejora continua para prestar los mejores servicios a nuestros clientes en base a una relación de confianza y credibilidad. Las actuaciones con nuestros clientes van orientadas a:

- Ofrecer a los clientes productos o servicios que se adecúen a sus características y necesidades.
- Claridad en la comercialización de los productos ofrecidos de forma que el cliente entienda su contenido, beneficios, riesgos y costes.
- Buscar la excelencia de los bienes y servicios de la empresa de modo que sus clientes y consumidores obtengan la satisfacción esperada de aquellos.
- Garantizar los productos y servicios de la empresa y atender de forma rápida y eficaz las reclamaciones de usuarios buscando su satisfacción más allá del mero cumplimiento de la normativa vigente.
- No ofrecer beneficios o ventajas a unos clientes en perjuicio de otros.

**6.- Respeto al medioambiente:** Se fomenta el respeto por el entorno mediante la puesta en marcha de actuaciones referentes al control y consumo responsable de recursos naturales, la minimización del impacto ambiental, o el impulso de las tecnologías limpias, entre otras. Entre las medidas señalar:

- Acciones encaminadas a la prevención y gestión de aspectos medioambientales: la lucha contra la contaminación atmosférica, la contaminación de las aguas, la contaminación del suelo y aguas subterráneas, la contaminación acústica, la prevención y la correcta gestión de residuos, etcétera.
- Medidas de protección de la biodiversidad que aseguren la calidad ambiental, especialmente para actuar sobre la emisión de gases de efecto invernadero.
- Medidas de reciclaje de residuos sólidos urbanos

**Constituye el decálogo del Plan de Responsabilidad Social de Aragón:**

- **Consenso:** Generado por acuerdo unánime entre los agentes sociales y Gobierno de Aragón, creando la Mesa de la RS de Aragón.
- **Amplitud:** Válido para todo tipo de empresas, con énfasis para los autónomos como iniciativa pionera
- **Autoevaluación:** En los diagnósticos las empresas van a determinar su gestión de la RSC.
- **Informe personalizado:** En el presente año, todas las empresas van a recibir recomendaciones de mejora de su Responsabilidad Social.
- **Transparencia:** Toda la información de la gestión de las empresas, que se acojan al plan RSA, será pública

- **Valoración en contrataciones públicas:** El reconocimiento como Responsable Socialmente en Aragón podrá ser tenido en cuenta en licitaciones y contrataciones públicas.
- **Implicación pública:** Las empresas y organismos públicos van a adherirse al Plan con el objetivo de implantar la RSC en el ámbito público de Aragón
- **Defensa del consumidor:** Las empresas que presten servicios o vendan productos directamente al consumidor, se comprometerán a adherirse al Sistema Arbitral de Consumo.
- **Difusión y notoriedad:** Aquellos solicitantes que la Mesa de la Responsabilidad Social de Aragón valide, recibirán el Sello “Responsable Socialmente en Aragón” y podrán inscribirse en el registro de sociedades responsables socialmente, debiendo renovar anualmente el compromiso
- **Buenas prácticas:** Entre los poseedores del sello “Responsable Socialmente en Aragón”, se premiarán las buenas prácticas, referentes e innovadoras, a través del premio que otorgará el Gobierno de Aragón, reconociendo públicamente la excelencia en la gestión de autónomos/as, pymes y grandes empresas.

A continuación, se identifica el estado de los diferentes compromisos y acciones establecidas para la consecución de los objetivos prioritarios detectados:

COMPROMISO	EVOLUCIÓN	FINALIZADO
Realizar un análisis estratégico a través de una entidad externa	Se han realizado diferentes análisis por áreas, pero no uno único global	NO
Proyectos con los centros de FP que motiven a los alumnos a emprender	Pendiente	NO
Visitas de Universidad y FP a TechnoPark y sus empresas	Se realizan diferentes visitas a los centros que así lo solicitan	SI
Publicitar la bolsa de empleo de TechnoPark	Está incluida en la página web	SI
Instalar en TechnoPark un centro de formación especializado	En proyecto	NO
Homologar el Edificio Dr. Joaquín Repollés para impartición de formación	Se encuentra homologado ante INAEM	SI

Proporcionar a los clientes acciones formativas a demanda de sus necesidades	Implantado	SI
Actualizar RPT de la sociedad y salarios acorde con las tareas desarrolladas	RPT, tareas y salarios actualizados	SI
Rehacer página web para mostrar imagen actualizada del Parque	Web actualizada con una nueva imagen corporativa	SI
Elaboración de nuevos folletos	En proyecto	NO
Mayor acción en RRSS	Ejecutado por el nuevo puesto en plantilla: promoción y marketing	SI
Mayor acción en la comunicación de los proyectos #MadeInTechnoPark	Ejecutado por el nuevo puesto en plantilla: promoción y marketing	SI
Realización de jornadas de puertas abiertas	En proyecto	NO
Reuniones con responsables institucionales para establecer alianzas, colaboraciones y proyectos	Continuamente	SI
Reuniones con Ayuntamiento para gestión de residuos	Reuniones realizadas sin solución final	SI
Adecuación de espacio de gestión de residuos	En proyecto	NO
Incremento de horas de mantenimiento para la urbanización	Implantado	SI
Participación en proyectos de I+D relacionados con el sector del vehículo eléctrico	PERTE vehículo eléctrico y conectado	SI
Acciones de conciencia sobre el vehículo eléctrico con colegios	En proyecto	NO
Incremento en la participación de alumnos en la categoría MotoStudent Electric	Implantado	SI
Horario flexible de entrada y salida según límites del convenio	Implantado	SI

Soluciones en el establecimiento de fibra óptica	Implantado	SI
Mejores comunicaciones e infraestructuras	En proyecto establecimiento red 5G	NO
Proyectos en ayudas europeas que acerquen tecnología al entorno rural	En proyecto	NO
Continuar con ayudas para empresas instaladas desde IAF	Implantado	SI
Línea de becas para universitarios y FP	Implantado	SI
Proyecto de instalación de placas fotovoltaicas en parkings	En proyecto	NO
Protocolo de captación de empresas extranjeras junto a Aragón Exterior	En proyecto	NO
Participación activa en ferias	En proyecto	NO
Reuniones con empresarios de la mano de Ayuntamiento y Gobierno de Aragón	Continuamente	SI
Colaboración con Comarca Bajo Aragón para apoyo a emprendedores	Implantado	SI
Contacto con empresas de los polígonos industriales para establecer alianzas	Continuamente	SI
Acciones formativas en Seguridad Vial con colegios	En proyecto	NO

En cuanto a las acciones concretas impulsadas:

- Se ha incrementado la asignación directa del Gobierno de Aragón para la gestión cotidiana de la sociedad.
- Se ha creado una línea de ayudas específica para entidades instaladas en los Parques Tecnológicos Aragoneses donde se financian alquileres, inversiones e incorporación de personal mediante becas.
- En diciembre de 2021 se ha instalado la infraestructura necesaria para que las entidades instaladas puedan disponer de fibra óptica en sus instalaciones.

Asimismo, se ha realizado ya un proyecto de instalación de la tecnología 5G en el Parque Tecnológico.

- Se ha dedicado una partida de gasto a la elaboración de llaveros y parasoles con la marca del Parque Tecnológico con el fin de incrementar su presencia en el entorno y fomentar su conocimiento por parte del público general.
- Se ha desarrollado una nueva página web, más visual y atractiva, con nuevos contenidos e información del Parque Tecnológico
- Se han incorporado las instalaciones de la UNED en el Parque Tecnológico durante 2021 fomentándose la inversión en capital humano
- Se han reducido los precios de alquileres y venta de suelo con el fin de poder tener una oferta competitiva con el entorno y mercado existente en la actualidad.
- Se ha participado, junto con MotorLand Aragón, en el PERTE para el desarrollo del vehículo eléctrico y conectado.
- Los trabajadores disponen de horario de entrada y salida flexible teniendo una horquilla de una hora para ello.
- Se ha realizado una nueva RPT de la entidad, actualizando puestos, cargas, responsabilidades y salarios.
- Se ha contratado a una empresa de mantenimiento encargada de la puesta a punto y mantenimiento de jardinería, instalaciones, edificios, etc. en el Parque Tecnológico
- Se está trabajando activamente junto a Comarca del Bajo Aragón para la dinamización del Espacio Coworking.



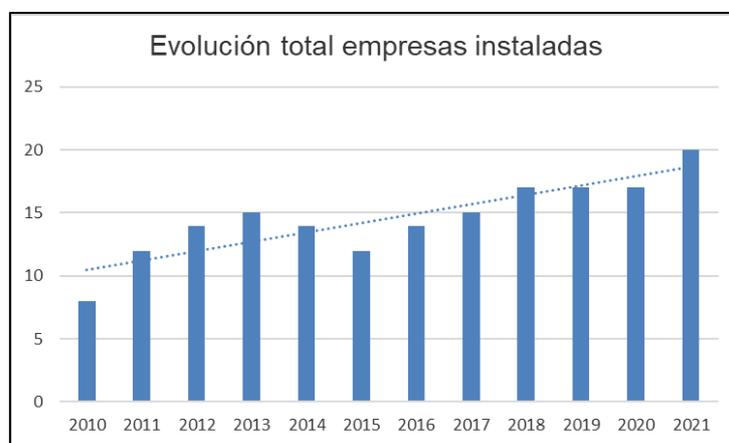
## 2. CLIENTES

Identificamos el grupo de interés clientes como las empresas y entidades instaladas y/o vinculadas con el Parque Tecnológico, por lo tanto, se trata de entidades a las que la sociedad les prestaría algún tipo de servicio (arrendamientos o servicios de valor añadido).

El principal compromiso cumplido en el ejercicio 2021 con este grupo de interés es la revisión y actualización de los precios de venta y alquiler existentes hasta ese momento, siendo esta a la baja (acordes con la realidad del mercado según mostró la tasación realizada por un experto tasador independiente).

TechnoPark MotorLand tiene como clientes principales sus empresas instaladas, es objetivo principal el apoyo a las mismas, en todos los sentidos posibles. Por lo que el fomento del diálogo con ellas es básico desde la instalación de la primera en enero de 2010, ello permite obtener una visión externa de las deficiencias que pueda tener la sociedad gestora así como una valoración más acertada de las necesidades que pueden tener en cada momento, en función de su actividad, su grado de desarrollo, sus nuevos proyectos...

A continuación, se muestra gráficamente la evolución de las empresas en TechnoPark hasta el año 2021:



### 2.1. SATISFACCIÓN DEL CLIENTE

Para poder conocer el grado de satisfacción del cliente, al tratarse de una entidad pequeña, nos basamos en las relaciones personales, cada cliente tiene vía libre para poder trasladar sus inquietudes a la gerencia o a cualquiera de los trabajadores de ésta, asimismo, se realiza labor de consulta con éstos en diferentes ocasiones del día a día.

Van a tratar de implementarse mecanismos y procesos en la sociedad que le permitan poder medir la satisfacción de los clientes y poder tener indicadores al respecto.

## 3. PERSONAS

### 3.1. SATISFACCIÓN DE LAS PERSONAS EMPLEADAS

Como ya se ha indicado, TechnoPark MotorLand cuenta con 3 trabajadores, los cuales tienen asignados diferentes áreas dentro de la empresa:

- Gerencia: Dirección, RRHH, Proyectos y Obras-Mantenimientos
- Desarrollo y Emprendimiento: Jurídico, Financiero y Administración, RRHH, Emprendimiento y Empresas
- Promoción y Marketing: Comunicación, Marketing, Comercial y Eventos

Dada la pequeña dimensión de la entidad en cuanto a personal, los departamentos están muy interrelacionados entre sí y se crean en función de las personas existentes en plantilla, compartiendo tareas en función del trabajo a realizar.

En el ejercicio 2016 se definió una relación de puestos de trabajo de la sociedad la cual fue elaborada por la Sociedad Aragonesa de Gestión Agroambiental, S.A. (SARGA) siguiendo encargo de ejecución de la Corporación Empresarial Pública de Aragón con el fin de regularizar, estandarizar y clasificar la plantilla y personal directivo de las sociedades públicas en el marco de la Ley 1/2017, de 8 de febrero, de medidas de racionalización del régimen retributivo y de clasificación profesional del personal directivo y del resto del personal al servicio de los entes del sector público institucional de la Comunidad Autónoma de Aragón.

En el ejercicio 2021 se modificó la RPT de la sociedad estableciendo nuevos puestos de trabajo más acordes con las necesidades de la empresa en ese momento y con las tareas que se venían realizando por parte de cada profesional. Esto hizo que los trabajadores tuvieran concreción en las parcelas de la empresa a gestionar y en las nuevas responsabilidades a adquirir y, del mismo modo, una remuneración acorde al puesto desempeñado.

Los 2 trabajadores tienen puestos de responsable de departamento y su categorización según el Convenio de Oficinas y Despachos de la Provincia de Teruel es de titulado superior. El director gerente tiene un puesto de alta dirección y rinde cuentas directamente al órgano superior de gobierno, el Consejo de Administración.

A continuación, se muestra una tabla que engloba a los empleados de la empresa, estando el 100% cubiertos por convenios colectivos:

Puesto	Tipo de contrato	Sexo	Antigüedad en la empresa	Región
Directo Gerente	Alta Dirección	Hombre	2007	Aragón
Desarrollo y Emprendimiento	Indefinido	Mujer	2009	Aragón
Promoción y Marketing	Temporal	Mujer	2021	Aragón

La única reclamación sobre prácticas laborales que se ha presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación en la empresa fue una demanda del Director Gerente en el ejercicio 2011 por una reducción de sueldos generalizada que se hizo desde el gobierno autonómico.

### 3.2. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

La empresa realiza sus procesos de contratación de personal en igualdad de oportunidades y no discriminación dado que son procedimientos que se hacen públicos a través de los anuncios que se publican en el portal de ofertas de empleo del Instituto Aragonés de Empleo (INAEM).

A su vez, es el INAEM quien recibe los currículos de las personas interesadas en postularse como candidatas en el proceso de selección y quien realiza las entrevistas y descarta a los candidatos que no cumplen con los requerimientos. La empresa en ningún caso establece límites en cuanto al sexo o condición de los candidatos.

En cuanto a la plantilla de la entidad se muestran a continuación datos segmentados:

Indicador	2021
<b>Composición de Órganos de Gobierno y Dirección</b>	
% Hombres	75%
% Mujeres	25%
<b>Composición de la plantilla</b>	
% Hombres	33%
% Mujeres	67%
% menos de 30	0%
% entre 30 y 50	100%
% más de 50	0%
% otros grupos minoritarios	0%

Como ya se ha comentado, el órgano de gobierno de la empresa es el Consejo de Administración, el cual está formado por diferentes consejeros designados por los accionistas de la empresa, los cuales no forman parte de la plantilla de la empresa.

Asimismo, no existe relación entre el salario base de los hombres con respecto al de las mujeres dado que, en este caso, únicamente hay un hombre y dos mujeres, siendo el primero un directivo de la empresa.

### 3.3. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Al tratarse de una micro empresa, en todo momento se está al corriente de las circunstancias personales de los trabajadores, ello facilita la toma de medidas relativas a la conciliación.

TechnoPark MotorLand incorporó la flexibilidad horaria para la entrada (entre las 8 y las 9 de la mañana) y la salida (entre las 5 y las 6 de la tarde) de los trabajadores. Asimismo, adaptó el horario de tarde acortando el tiempo para comer de tal manera que los trabajadores pudieran salir de la oficina a una hora más temprana. Por último, los viernes se hace únicamente horario de mañana. Todos los trabajadores disfrutaban de estas medidas.

Ningún trabajador se ha acogido a una reducción de jornada laboral

Se realizan jornadas de teletrabajo en el caso de que el trabajador así lo solicite justificándose la necesidad de cuidado momentáneo de menor, visitas médicas y otras circunstancias personales puntuales.

En cuanto a las bajas por paternidad/maternidad, en la vida de la empresa hubo una en el año 2012 (en concreto, por paternidad) y una segunda en el ejercicio 2021 (por maternidad). En ambos casos tuvieron la duración marcada por ley, incorporándose los trabajadores a su puesto de trabajo al finalizar el plazo marcado legalmente.

### 3.4. FORMACIÓN Y FOMENTO DE LA EMPLEABILIDAD

En el siguiente cuadro se muestra el promedio de horas de capacitación anuales (en 2021) por empleado:

Puesto	Categoría	Sexo	Horas anuales
Director Gerente	Alta Dirección	Hombre	24
Desarrollo y Emprendimiento	Titulado Superior	Mujer	3
Promoción y Marketing	Titulado Superior	Mujer	24

No existen programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y les ayuden a gestionar el final de sus carreras profesionales. Las áreas de trabajo de cada uno están relacionadas con las del resto de

empleados dada reducida estructura de la empresa, esta característica no dificulta el análisis del cumplimiento de tareas de cada uno de ellos.

### **3.5. SEGURIDAD Y SALUD**

En cuanto a lesiones, enfermedades profesionales, absentismo, etc, la tasa detectada durante el ejercicio 2021 ha sido del 0%.

Por lo que respecta a las bajas por enfermedad común, se han producido 2 en el ejercicio 2021 de 28 y 5 días respectivamente.

La empresa realiza anualmente revisiones médicas a los trabajadores con el fin de detectar/prevenir posibles afecciones en su salud.

## **4. PROVEEDORES**

### **4.1. COMPRAS RESPONSABLES**

Con el fin de dar las mismas posibilidades a todos los proveedores existentes en la zona inmediata de actuación de TechnoPark, se ha establecido un procedimiento para cada contratación a realizar. Se centra en la solicitud de varios presupuestos (independientemente de que se trate de un contrato menor) a diferentes entidades y tratar de que sean entidades locales/comarcales.

De esta forma se garantiza la dinamización de la economía de influencia de TechnoPark, asunto socialmente muy deseable, así como la transparencia en las actuaciones realizadas y las diferentes contrataciones de gremios.

Dada la naturaleza de la mercantil, la ley de contratos del sector público le obliga a licitar aquellos contratos recurrentes en el tiempo a través de la Plataforma de Contratación del Sector Público estatal, esto conlleva la apertura de posibilidades de adjudicación de los contratos a entidades de cualquier parte del territorio. Sin embargo, ante contrataciones menores no recurrentes se priorizan las entidades locales y del entorno más próximo a TechnoPark MotorLand con el fin de dinamizar la economía y la generación de empleo en el ámbito de actuación de la entidad.

## **5. SOCIAL**

### **5.1. IMPACTO SOCIAL**

TechnoPark MotorLand es una entidad con un compromiso firme con la zona en la que se encuentra instalada, con Teruel y más concretamente con el Bajo Aragón. La sociedad gestora del Parque Tecnológico es una herramienta del Gobierno de Aragón

para la dinamización del territorio y la creación de empleo, formación, I+D+i... es decir, convertirse en un polo de atracción de elementos generadores de valor añadido.

Es por ello por lo que ofrece toda la disponibilidad para que asociaciones, colectivos y entidades de la zona puedan realizar sus reuniones, actos y demás en sus instalaciones.

Asimismo, ofrece gratuitamente muchas opciones de formación tanto básica como más especializada, a la cual puede acceder toda clase de públicos.

Además, se realizan varias visitas a los institutos y centros de FP de la zona para guiar a los alumnos en diferentes aspectos tanto empresariales, como de búsqueda de empleo, de ordenación de ideas innovadoras, gestión de proyectos de emprendimiento, etc.

Las únicas encuestas de satisfacción que se realizan por parte de TechnoPark MotorLand son las derivadas de la celebración de cursos formativos.

Se realiza asistencia técnico-científica, se informa y se asesora a las Administraciones públicas, agentes económicos y sociedad en general.

Para los usuarios de movilidad reducida, no existe ningún tipo de barrera arquitectónica en los accesos al Parque, en cuanto a los futuros edificios, se ha especificado esta cuestión en los proyectos realizados por los arquitectos.

El Parque Tecnológico posee 16.792,66 m<sup>2</sup> de superficie de aparcamientos, así como 49.223 m<sup>2</sup> de zonas verdes dotadas de instalaciones para el descanso.

## **5.2. ALINEACIÓN DE PROYECTOS SOCIALES CON LA ESTRATEGIA**

TechnoPark posee de manera continuada un punto de recogida de tapones de plástico para donarlos a la Fundación Seur y colaborar con su causa de ayuda a niños con falta de recursos para llevar a cabo sus tratamientos.

Del mismo modo, TechnoPark contribuye a lograr una sociedad más justa, igualitaria e inclusiva marcando la casilla 00073 del modelo 200 del Impuesto de Sociedades.

TechnoPark es socio del Clúster de Automoción de Aragón (CAAR), esta es puramente una decisión estratégica y de posicionamiento en el sector del motor en Aragón. Pero no tiene ningún cargo en su órgano de gobierno, ni realiza aportaciones de fondos notables.

Del mismo modo, TechnoPark MotorLand es socio de la Asociación de Parques Tecnológicos de España, una asociación que permite a TechnoPark la colaboración con otros Parques españoles para la renovación y diversificación de la actividad productiva,

en pro del progreso tecnológico y el desarrollo económico. Los técnicos de los diferentes Parques Tecnológicos que conforman la asociación, tienen dos reuniones presenciales al año y 10 reuniones a través de Skype en las cuales tratan las diferentes acciones que pueden ayudar a dar valor a los Parques así como las variadas demandas que predominan entre las presentadas por sus empresas, elaboran proyectos conjuntos, acciones comerciales... Estas reuniones son una herramienta muy útil para poder valorar alternativas, novedades, formarse y actualizarse.

### **Colaboraciones**

Un Parque Tecnológico, por definición, es un nexo de colaboraciones, uno de los objetos es buscar posibles alianzas entre entidades tanto dentro como fuera de TechnoPark.

Desde el comienzo de la actividad de la sociedad, se están desarrollando colaboraciones con las universidades de Aragón para desarrollar actividades en el Parque que estimulen la transmisión del conocimiento a las empresas y ofrecer así un resorte del conocimiento, se cuenta con el I3A instalado en el Parque Tecnológico (Instituto de Investigación Universitario que tiene como uno de sus fines la contribución al desarrollo económico regional, nacional e internacional, mediante la creación de conocimiento y su transferencia al tejido industrial) así como con la UNED.

Asimismo, se mantienen relaciones con la CREA (Confederación de Empresarios de Aragón) y la CEZ (Confederación de Empresarios de Zaragoza), la CREA engloba a la gran mayoría de las empresas de Aragón a través de sus asociaciones miembro territoriales, sectoriales e intersectoriales y tiene como uno de sus objetivos prioritarios la promoción del desarrollo de la actividad empresarial, la mejora de rendimientos y productividad de las empresas y la formación de empresarios y trabajadores.

En cuanto a proyectos destacables, TechnoPark MotorLand asesora y planifica a la Fundación MEF, la cual promueve una competición universitaria a nivel internacional cuyo fin es fomentar la I+D+i en las universidades de todo el mundo, facilitar la unión entre industria y universidad y acercar a los alumnos al mundo real a la hora de poner en marcha un proyecto. En el ejercicio 2021 tuvo lugar el evento final de su VI Edición, el cual tuvo que posponerse por la pandemia (hubiera tenido que celebrarse en el ejercicio 2020). Esta VI Edición contó con 83 equipos inscritos de 16 países diferentes de 4 continentes apostando por un mismo sueño (en torno a 752 jóvenes universitarios participando junto a 126 tutores y 83 pilotos).



Participantes en la VI Edición de la Competición Internacional MotoStudent

En fecha 1 de marzo de 2021 TechnoPark MotorLand recibió la Placa al Mérito de Protección Civil 2019 en la categoría de Entidad o Grupo Operativo por su colaboración con la Academia Aragonesa de Bomberos en la formación de los intervinientes en emergencias y con el Gobierno de Aragón en la organización del servicio preventivo del Gran Premio de MotoGP celebrado en el complejo de MotorLand Aragón.



El 21 de abril de 2021 tuvo lugar la conferencia ciclo del emprendimiento, en colaboración con la Facultad de Economía y Empresa de la Universidad de Zaragoza y la Fundación Aragón Emprender. TechnoPark MotorLand participó en una de las conferencias del ciclo “miércoles del emprendimiento” enfocado a la experiencia en la creación de empresas.



Desde el mes de diciembre de 2020, TechnoPark fue sede de las diferentes formaciones para los bomberos de nuevo ingreso de la comunidad autónoma de Aragón llevadas a cabo por la Academia Aragonesa de Bomberos. En este primer ciclo de formaciones, se realizaron un total de siete sesiones con una duración de 4 días cada una, las cuales constaban de una parte teórica (la cual se realizaba en el auditorio del Edif. Dr. Joaquín Repollés) y una parte práctica (realizada en la nave de camiones del mismo edificio).



Los días 11 y 12 septiembre de 2021, con motivo del Gran Premio TISSOT de Aragón de MotoGP celebrado en MotorLand Aragón, se instaló en TechnoPark el Puesto de Mando Avanzado (PMA) y un helicóptero medicalizado, como parte del operativo preventivo del 112 Aragón.



### 5.3. TRANSPARENCIA CON EL ENTORNO

TechnoPark MotorLand forma parte de la cartera de empresas públicas que conforman la Corporación Empresarial Pública de Aragón, y como tal, tiene unos deberes de transparencia y gestión sostenible que garanticen su permanencia.

Por ello, en el ejercicio 2016 se estableció un apartado dedicado a la transparencia de la sociedad en su página web [www.technoparkmotorland.com](http://www.technoparkmotorland.com), para que todos los interesados en conocer más sobre la gestión de la compañía puedan tener libre acceso a toda su información.

No se han producido multas y/o sanciones por incumplimiento legal en el ejercicio 2021.

## 6. MEDIOAMBIENTAL

### 6.1. IMPACTO AMBIENTAL

TechnoPark MotorLand queda sujeto a la Resolución de 23 de noviembre de 2004, del Instituto Aragonés de Gestión Ambiental, por la que se formula la Declaración de Impacto Ambiental del proyecto supramunicipal de la Ciudad del Motor de Aragón (Alcañiz), promovido por la empresa pública Ciudad del Motor de Aragón, S. A

Asimismo, existen puntos de recogida de residuos peligrosos, así como de residuos urbanos los cuales son gestionados por empresas autorizadas. TechnoPark da servicio de recogida a PYMES con pequeña dimensión para que puedan gestionar sus residuos. También se posee un punto de recogida de tóneres y de pilas.

Desde la sociedad gestora de TechnoPark MotorLand, se apuesta por una economía sostenible que sea agradable con el medioambiente, para ello se realizan actuaciones amables con el medioambiente como la creación de espacios verdes, la reutilización del agua de pluviales para riego, etc. Asimismo, se recicla papel y cartón en las oficinas del Parque Tecnológico.

De igual modo, en pro de la economización de energía, se revisan todos los contratos de electricidad existentes para poder establecer medidas de ahorro en los mismos y mejorar el rendimiento energético.

No existe ningún tipo de proceso de producción por lo que no se trabaja con materiales evaluables por peso, volumen, reciclados, etc. Tampoco se realiza ningún tipo de emisión de gases de efecto invernadero ni de otro tipo.

En cuanto al vertido de aguas, el único que se produce es el relativo a aguas residuales procedentes de la actividad de oficina, se vierten según desagües del proyecto de urbanización del Parque Tecnológico.

No se producen impactos ambientales significativos por el transporte de productos ni de personal, cada empleado se desplaza con su propio vehículo.

Se han incluido criterios medioambientales en las licitaciones de contratos con posibles afecciones en este sentido.

Se ha realizado comunicación, sensibilización y formación en materia ambiental a empleados y empresas.

## 7. OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

La sociedad posee Planes Operativos Anuales que le permiten la planificación y el guion de actuaciones de cada ejercicio.

La implantación de la Responsabilidad Social Corporativa como un modo de entender nuestro papel en la sociedad y el de nuestras empresas es uno de los principales objetivos establecidos desde el inicio, tratando de expresarlo y que cale el mensaje de la RSC en nuestros Grupos de Interés. Del mismo modo, en el ejercicio 2017, se planteó el inicio de una nueva forma de establecer los Objetivos RSC de la sociedad, focalizando estos en lo establecido por los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Analizando de modo general el impacto que las acciones de la sociedad puedan tener sobre los ODS, se han identificado varios Objetivos sobre los que se impacta directa o indirectamente, en concreto:



Y todo ello, más allá de los impactos intrínsecos sobre los ODS de cualquier actividad empresarial.

A continuación, se indican las áreas de impacto en los Objetivos de Desarrollo Sostenible que tiene (o puede tener en adelante) la sociedad, asimismo se indican las actuaciones que causan ese impacto, así como una propuesta de indicadores para poder hacer un seguimiento sobre el desempeño a lo largo del tiempo:

ODS	ACTUACIONES	PROPUESTA DE INDICADORES	SEGUIMIENTO A 31/12/2021
 <p><b>3</b> SALUD Y BIENESTAR</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Campaña de recogida de tapones y entrega de los mismos para proyectos que mejoren la salud de los niños</li> <li>✓ Acciones para prevenir enfermedades del trabajo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kilos de tapones recogidos al año</li> <li>- Nº de acciones dentro de un Programa de acción con la mutua</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kilos de tapones recogidos: 1</li> <li>- Nº acciones: No realizado</li> </ul>
 <p><b>4</b> EDUCACIÓN DE CALIDAD</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Instalar en el Parque Tecnológico un centro de formación especializado</li> <li>✓ Homologar el Edificio Dr. Joaquín Repollés para la impartición de formación</li> <li>✓ Proporcionar a los clientes acciones formativas a demanda de sus necesidades</li> <li>✓ Realización de actividades formativas en Educación Vial con Colegios</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Instalación de centro de formación especializado</li> <li>- Homologación del Edificio</li> <li>- Nº de acciones formativas creadas a demanda</li> <li>- Nº de acciones realizadas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No realizado</li> <li>- Realizado</li> <li>- Nº acciones formativas a demanda: 2</li> <li>- nº acciones realizadas: 0</li> </ul>

 <p>7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Participación en proyectos de I+D relacionados con la movilidad sostenible</li> <li>✓ Acciones de conciencia sobre el vehículo eléctrico en colegios</li> <li>✓ Realización de formación y jornadas</li> <li>✓ Incremento en la participación de alumnos en la categoría MotoStudent Electric</li> <li>✓ Nuevas instalaciones que den acceso a energías renovables</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Nº de proyectos</li> <li>-Nº de acciones</li> <li>-Nº de jornadas</li> <li>-Nº de alumnos en la Edición</li> <li>-Ejecución del proyecto</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de proyectos: 1</li> <li>- No realizado</li> <li>- Nº jornadas: 1</li> <li>- Nº de alumnos: 363</li> <li>- No realizado</li> </ul>
 <p>8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Actualizar RPT de la sociedad y analizar los salarios de cada trabajador y su concordancia con las tareas desarrolladas, así como la carrera profesional de empresa a generar</li> <li>✓ Publicitar la bolsa de empleo del Parque Tecnológico</li> <li>✓ Establecer proyectos con los centros de FP que motiven a los alumnos a emprender</li> <li>✓ Realización de visitas de Universidad y FP al Parque y a sus empresas</li> <li>✓ Información a las empresas sobre prácticas y becas universitarias y de FP</li> <li>✓ Proyecto de colaboración con la Comarca para apoyo a emprendedores</li> <li>✓ Horario flexible para trabajadores</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Actualización anual de RPT</li> <li>-Incorporar información sobre la bolsa de empleo en la web del Parque</li> <li>-Retomar el proyecto IDEA+</li> <li>-nº de visitas de centros de FP y Universidades</li> <li>-Reuniones para motivar al Dpto. de Educación la necesidad de incorporar un sistema de becas para alumnos de FP</li> <li>-nº de comunicaciones a las empresas advirtiendo las fechas de inicio de prácticas de alumnos</li> <li>-Proyecto de colaboración</li> <li>-Implantación de horario flexible</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Actualización de RPT: sí</li> <li>- No realizado</li> <li>- No realizado</li> <li>- Nº visitas: 2</li> <li>- No realizado</li> <li>- Realizado</li> <li>- Realizado</li> </ul>

 <p>9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA</p>	<p>-Apoyo al desarrollo económico de la zona a través de la disposición de espacios adecuados para el desarrollo de cada actividad generadora de valor.</p>	<p>-Nº de espacios de coworking disponibles -Nº de oficinas disponibles -Nº de naves nido disponibles</p>	<p>-Nº de espacios de coworking disponibles: 4 -Nº de oficinas disponibles: 1 -Nº de naves nido disponibles: 3</p>
 <p>11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES</p>	<p>✓ Participar en proyectos que permitan acercar la tecnología al entorno rural</p>	<p>-Nº de proyectos</p>	<p>-No realizado</p>
 <p>12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES</p>	<p>✓ Mejora del sistema de gestión de RSU (plástico, cartón, envases, madera) y orgánico del Parque Tecnológico ✓ Recogida de otro RSU no peligroso ✓ Servicios de limpieza en TechnoPark con sistema de recogida de basuras de forma separado</p>	<p>-Solicitud de colaboración al Ayuntamiento de Alcañiz -Poner contenedor de Pilas -Nº recogidas al mes de otros RSU no peligrosos -Inclusión en pliego del requisito</p>	<p>-Realizado -Realizado -Nº recogidas al mes: 1 -Realizado</p>
 <p>16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS</p>	<p>✓ Comunicación de forma veraz y transparente de los resultados ✓ Establecimiento de un manual de buen gobierno/código ético</p>	<p>-Actualización trimestral de la información del apartado de transparencia de la página web -Realización de código ético</p>	<p>-Nº actualizaciones: 4 - No realizado</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Reuniones con responsables institucionales para poder establecer alianzas, colaboraciones y proyectos juntos</li> <li>✓ Establecimiento de protocolo de captación de empresas con AREX</li> <li>✓ Establecer alianzas con los P.I. cercanos con el fin de favorecer sinergias</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reunión con Ayuntamiento</li> <li>- Reunión con DGA</li> <li>- Reunión con Comarca</li> <li>- Reunión con Diputación</li> <li>- Establecimiento de protocolo</li> <li>- nª reuniones con representantes de los polígonos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reunión con Ayto: Si</li> <li>- Reunión con DGA: sí</li> <li>- Reunión con Comarca: sí</li> <li>- Protocolo creado: sí</li> <li>- No realizado</li> </ul>
---	---	--	--

## 8. INDICE GRI / VERIFICACIÓN

### 8.1. TABLA INDICADORES GRI

ESTRATEGIA Y ANÁLISIS				
ASPECTOS	INDICADORES PRINCIPALES	LOCALIZACIÓN	OMISIONES	NIVEL DE REPORTE
	G4-1 Declaración del máximo responsable de la toma de decisiones de la organización (director general, presidente o puesto equivalente) sobre la relevancia de la sostenibilidad para la organización y su estrategia.	1.1		
	G4-2 Descripción de los principales efectos, riesgos y oportunidades.	1.3.4		
PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN				
ASPECTOS	INDICADORES PRINCIPALES	LOCALIZACIÓN	OMISIONES	NIVEL DE REPORTE
	G4-3 Nombre de la organización.	1.2.1		
	G4-4 Marcas, productos y servicios más importantes de la organización.	1.2.3		
	G4-5 Lugar donde se encuentra la sede de la organización.	1.2.2		
	G4-6 Indique cuántos países opera la organización y nombre aquellos países donde la organización lleva a cabo operaciones significativas o que tienen una relevancia específica para los asuntos de sostenibilidad objeto de la memoria.	1.2.2		
	G4-7 Naturaleza del régimen de propiedad y su forma jurídica.	1.2.1		

	G4-8 Indique a qué mercados se sirve (con desglose geográfico, por sectores y tipos de clientes y destinatarios).	1.2.1		
	G4-9 Dimensiones de la organización informante.	1.2.1		
	G4-10 Número de empleados; 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; y comunique todo cambio significativo en el número de trabajadores (por ejemplo, las contrataciones estacionales en la temporada turística o en el sector agrícola).	1.2.4		
	G4-11 Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos.	3.1		
	G4-12 Describa la cadena de suministro de la organización.		No aplica, se prestan servicios	
	G4-13 Comunique 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.	1.2.1		
Participación en iniciativas externas	G4-14 Indique cómo aborda la organización, si procede, el principio de precaución.	1.6.2		
	G4-15 Elabore una lista de las cartas, los principios u otras iniciativas externas de carácter económico, ambiental y social que la organización suscribe o ha adoptado.		No existen	
	G4-16 Elabore una lista de las asociaciones (por ejemplo, las asociaciones industriales) y las organizaciones de promoción nacional o internacional a las que la organización pertenece y en las cuales ostente un cargo en el órgano de gobierno, participe en proyectos o comités, realice una aportación de fondos notable (además de las cuotas de membresía obligatorias), y considere que ser miembro es una decisión estratégica.	1.2.1		
<b>ASPECTOS MATERIALES Y COBERTURA</b>				
<b>ASPECTOS</b>	<b>INDICADORES PRINCIPALES</b>	<b>LOCALIZACIÓN</b>	<b>OMISIONES</b>	<b>NIVEL DE REPORTE</b>
	G4-17 Elabore una lista de las entidades que figuran en los estados financieros consolidados de la organización y otros documentos equivalentes. Señale si alguna de las entidades que figuran en los estados financieros consolidados de la organización y otros documentos equivalentes no figuran en la memoria.	1.4		
	G4-18 Describa el proceso que se ha seguido para determinar el contenido de la memoria y la cobertura de cada Aspecto. Explique cómo ha aplicado la organización los Principios de	1.6.2		

	elaboración de memorias para determinar el Contenido de la memoria.			
	G4-19 Elabore una lista de Aspectos materiales que se identificaron durante el proceso de definición del contenido de la memoria.	1.6, 1.6.1		
	G4-20 Indique la cobertura dentro de la organización de cada Aspecto material.	1.6, 1.6.1		
	G4-21 Indique la Cobertura fuera de la organización de cada Aspecto material.		No existen	
	G4-22 Describa las consecuencias de las reformulaciones de la información facilitada en memorias anteriores y sus causas.		No se han producido reformulaciones	
	G4-23 Señale todo cambio significativo en el Alcance y la Cobertura de cada Aspecto con respecto a memorias anteriores.	1.6		

#### **PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS**

ASPECTOS	INDICADORES PRINCIPALES	LOCALIZACIÓN	OMISIONES	NIVEL DE REPORTE
	G4-24 Elabore una lista de los grupos de interés vinculados a la organización.	1.5		
	G4-25 Indique en qué se basa la elección de los grupos de interés con los que se trabaja.	1.5		
	G4-26 Describa 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.	1.5		
	G4-27 Señale 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 aspectos mediante su memoria. Especifique qué grupos de interés plantearon cada uno de los temas y problemas clave.	1.5		

#### **PERFIL DE LA MEMORIA**

ASPECTOS	INDICADORES PRINCIPALES	LOCALIZACIÓN	OMISIONES	NIVEL DE REPORTE
	G4-28 Período de objeto de la memoria (por ejemplo, año fiscal o año calendario).	1.6		
	G4-29 Fecha de la última memoria (si procede).	1.6		
	G4-30 Ciclo de presentación de memorias (anual, bienal, etc.).	1.6.2		
	G4-31 Facilite un punto de contacto para solventar las dudas que puedan surgir en relación con el contenido de la memoria.	1.6		

Índice de GRI	G4-32 Indique qué opción “de conformidad” con la Guía ha elegido la organización. Facilite el Índice de GRI de la opción elegida. Facilite la referencia al informe de Verificación externa si la memoria se ha sometido a tal verificación.	1.6		
Verificación	G4-33 Describa la política y las prácticas vigentes de la organización con respecto a la verificación externa de la memoria. Si no se mencionan en el informe de verificación adjunto a la memoria de sostenibilidad, indique el alcance y el fundamento de la verificación externa. Describa la relación entre la organización y los proveedores de la verificación. Señale si el órgano superior de gobierno a la alta dirección han sido partícipes de la solicitud de verificación externa para la memoria de sostenibilidad de la organización.	1.6.2		

**GOBIERNO**

ASPECTOS	INDICADORES PRINCIPALES	LOCALIZACIÓN	OMISIONES	NIVEL DE REPORTE
La estructura de gobierno y su composición	G4-34 Describa la estructura de gobierno de la organización, sin olvidar los comités del órgano superior de gobierno. Indique qué comités son responsables de la toma de decisiones sobre cuestiones económicas, ambientales y sociales.	1.4		
	G4-35 Describa 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.	1.4		
	G4-36 Indique si existen en la organización cargos ejecutivos o con responsabilidad en cuestiones económicas, ambientales y sociales, y si sus titulares rinden cuentas directamente ante el órgano superior de gobierno.	1.4		
	G4-37 Describa 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.	1.4		
	G4-38 Describa la composición del órgano superior de gobierno y de sus comités.	1.4		
	G4-39 Indique si la persona que preside el órgano superior de gobierno ocupa también un puesto ejecutivo. De ser así, describa sus funciones ejecutivas y las razones de esta disposición.	1.4		
	G4-40 Describa los procesos de nombramiento y selección del órgano superior de gobierno y sus comités así como los criterios en los que se basa el nombramiento y la selección de los miembros del primero.	1.4		
	G4-41 Describa los procesos mediante los cuales el órgano superior de gobierno previene y gestiona posibles conflictos de intereses. Indique si los conflictos de intereses se comunican a los grupos de interés.	1.4		

Papel del órgano superior de gobierno a la hora de establecer los propósitos, los valores y la estrategia de la organización	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 objetos relativos a los impactos económico, ambiental y social de la organización.	1.4		
Evaluación de las competencias y el desempeño del órgano superior de gobierno	G4-43 Señale 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.	1.3.5		
	G4-44 Describa los procesos de evaluación del desempeño del órgano superior de gobierno en relación con el gobierno de los asuntos económicos, ambientales y sociales. Indique si la evaluación es independiente y con qué frecuencia se lleva a cabo. Indique si se trata de una autoevaluación. Describa 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, indique como mínimo si ha habido cambios en los miembros o en las prácticas organizativas.	1.3.5		
Funciones del órgano superior de gobierno en la gestión del riesgo	G4-45 Describa 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. Señale cuál es el papel del órgano superior de gobierno en la aplicación de los procesos de diligencia debida. Indique 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.	1.3.5		
	G4-46 Describa la función del órgano superior de gobierno en el análisis de la eficiencia de los procesos de gestión del riesgo de la organización en lo referente a los asuntos económicos, ambientales y sociales.	1.3.5		
	G4-47 Indique con qué frecuencia analiza el órgano superior de gobierno los impactos, los riesgos y las oportunidades de índole económica, ambiental y social.	1.3.5		
Función del órgano superior de gobierno en la elaboración de la memoria de sostenibilidad	G4-48 Indique 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.	1.6.2		
Funciones del órgano superior de gobierno en la evaluación del desempeño económico, ambiental y social	G4-49 Describa el proceso para transmitir las preocupaciones importantes al órgano superior de gobierno.	1.4		
	G4-50 Señale 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.		Ninguna	

Retribuciones e incentivos	G4-51 Describa las políticas de remuneración para el órgano superior de gobierno y la alta dirección, y relacione 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.	1.4			
	G4-52 Describa los procesos mediante los cuales se determina la remuneración. Indique 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.			No aplica	
	G4-53 Explique 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.			No aplica	
	G4-54 Calcule 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.			No aplica	
	G4-55 Calcule 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.			No aplica	

**ÉTICA E INTEGRIDAD**

ASPECTOS	INDICADORES PRINCIPALES	LOCALIZACIÓN	OMISIONES	NIVEL DE REPORTE
	G4-56 Describa los valores, principios, estándares y normas de la organización, tales como códigos de conducta o códigos éticos.	1.3		
	G4-57 Describa 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 las líneas telefónicas de ayuda o asesoramiento.	1.3		
	G4-58 Describa 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.	1.3		

<b>ECONOMÍA</b>				
<b>ASPECTOS</b>	<b>INDICADORES PRINCIPALES</b>	<b>LOCALIZACIÓN</b>	<b>OMISIONES</b>	<b>NIVEL DE REPORTE</b>
Desempeño económico	G4-EC1 Valor económico directo generado y distribuido.		No aplica	
	G4-EC2 Consecuencias económicas y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización que se derivan del cambio climático.		No aplica	
	G4-EC3 Cobertura de las obligaciones de la organización derivadas de su plan de prestaciones.		No aplica	
	G4-EC4 Ayudas económicas otorgadas por entes del gobierno.		No aplica	
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.	3.2		
	G4-EC6 Porcentaje de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas.		No aplica	
Consecuencias económicas indirectas	G4-EC7 Desarrollo e impacto en infraestructuras y los tipos de servicios.		No aplica	
	G4-EC8 Impactos económicos indirectos significativos y alcance de los mismos.		No aplica	
Prácticas de adquisición	G4-EC9 Porcentaje del gasto en los lugares con operaciones significativas que corresponde a proveedores locales.	4.1		
<b>MEDIO AMBIENTE</b>				
<b>ASPECTOS</b>	<b>INDICADORES PRINCIPALES</b>	<b>LOCALIZACIÓN</b>	<b>OMISIONES</b>	<b>NIVEL DE REPORTE</b>
Materiales	G4-EN1 Materiales por peso o volumen.		No aplica	
	G4-EN2 Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales reciclados.		No aplica	
Energía	G4-EN3 Consumo energético interno.	6		
	G4-EN4 Consumo energético externo.	6		
	G4-EN5 Intensidad energética.	6		
	G4-EN6 Reducción del consumo energético.	6		
	G4-EN7 Reducciones de los requisitos energéticos de los productos y servicios.	6		
Agua	G4-EN8 Captación total de agua según la fuente.	6		
	G4-EN9 Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua.	6		
	G4-EN10 Porcentaje y volumen de agua reciclada y reutilizada.	6		

Biodiversidad	G4-EN11 Instalaciones operativas propias, arrendadas, gestionadas que sean adyacentes, contengan o estén ubicadas en áreas protegidas y áreas no protegidas de gran valor para la biodiversidad.		No aplica	
	G4-EN12 Descripción de los impactos más significativos en la biodiversidad de áreas protegidas o áreas de alta biodiversidad no protegidas, derivados de las actividades, los productos y los servicios.		No aplica	
	G4-EN13 Hábitats protegidos o restaurados.		No aplica	
	G4-EN14 Número de especies incluidas en la lista roja de la UICN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentran en áreas afectadas por las operaciones, según el nivel de peligro de extinción de la especie.		No aplica	
Emisiones	G4-EN15 Emisiones directas de gases de efecto invernadero (Alcance 1).		No aplica	
	G4-EN16 Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero al generar energía (Alcance 2).		No aplica	
	G4-EN17 Otras emisiones indirectas de gases efecto invernadero (Alcance 3).		No aplica	
	G4-EN18 Intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero.		No aplica	
	G4-EN19 Reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero.		No aplica	
	G4-EN20 Emisiones de sustancias que agotan el ozono.		No aplica	
	G4-EN21 NOX, SOX y otras emisiones atmosféricas significativas.		No aplica	
Efluentes y residuos	G4-EN22 Vertido total de aguas, según su calidad y destino.	6		
	G4-EN23 Peso total de los residuos, según tipo y método de tratamiento.	6		
	G4-EN24 Número y volumen totales de los derrames significativos.	6		
	G4-EN25 Peso de los residuos transportados, importados, exportados o tratados que se consideran peligrosos en virtud de los anexos I, II, III y VIII del Convenio de Basilea, y porcentaje de residuos transportados internacionalmente.		No aplica	
	G4-EN26 Identificación, tamaño, estado de protección y valor de biodiversidad de las masas de agua y los hábitats relacionados afectados significativamente por vertidos y escorrentía procedentes de la organización.		No aplica	
Productos y servicios	G4-EN27 Grado de mitigación del impacto ambiental de los productos y servicios.	6		

	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.		No aplica	
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.	5.3		
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 de personal.		No existen	
General	G4-EN31 Desglose de los gastos y las inversiones ambientales.		No existen	
Evaluación ambiental de los proveedores	G4-EN32 Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios ambientales.	6		
	G4-EN33 Impactos ambientales negativos significativos, reales y potenciales, en la cadena de suministro, y medidas al respecto.	6		
Mecanismos de reclamación en materia ambiental	G4-EN34 Número de reclamaciones ambientales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación.		No existen	

#### DESEMPEÑO SOCIAL (Prácticas laborales y trabajo digno)

ASPECTOS	INDICADORES PRINCIPALES	LOCALIZACIÓN	OMISIONES	NIVEL DE REPORTE
Empleo	G4-LA1 Número y tasa de contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por grupo etario, sexo y región.	3.3		
	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.		No existen	
	G4-LA3 Índices de reincorporación al trabajo y de retención tras la baja por maternidad o paternidad, desglosados por sexo.	3.3		
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.		No aplica	
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.		No aplica	
	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.	3.5		
	G4-LA7 Trabajadores cuya profesión tiene una incidencia o un riesgo elevados de enfermedad.		No existen	

	G4-LA8 Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con los sindicatos.		No existen	
Capacitación y educación	G4-LA9 Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral.	3.4		
	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.	3.4		
	G4-LA11 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional, desglosado por sexo y por categoría profesional.		No existen	
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.	1.2.4		
Igualdad de retribución 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.		No aplica, todas las trabajadoras son mujeres	
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.	1.3.5		
	G4-LA15 Impactos negativos significativos, reales y potenciales, en las prácticas laborales en la cadena de suministro, y medidas al respecto.		No existen	
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.	3.1		

**DESEMPEÑO SOCIAL (Derechos humanos)**

ASPECTOS	INDICADORES PRINCIPALES	LOCALIZACIÓN	OMISIONES	NIVEL DE REPORTE
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.		No existen	
	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.		No existen	
No discriminación	G4-HR3 Número de casos de discriminación y medidas correctivas adoptadas.		No existen	
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.		No existen	
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.		No existen	

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.		No existen	
Medidas de seguridad	G4-HR7 Porcentaje del personal de seguridad que ha recibido capacitación sobre las políticas o procedimientos de la organización en materia de derechos humanos relevantes para las operaciones.		No existen	
Derechos de la población indígena	G4-HR8 Número de casos de violación de los derechos de los pueblos indígenas y medidas adoptadas.		No existen	
Evaluación	G4-HR9 Número y porcentaje de centros que han sido objeto de exámenes o evaluaciones de impactos en materia de derechos humanos.		No existen	
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.		No existen	
	G4-HR11 Impactos negativos significativos en materia de derechos humanos, reales y potenciales, en la cadena de suministro, y medidas adoptadas.		No existen	
Mecanismos de reclamación en materia de derechos humanos	G4-HR12 Números de reclamaciones sobre derechos humanos que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación.		No existen	

#### DESEMPEÑO SOCIAL (Sociedad)

ASPECTOS	INDICADORES PRINCIPALES	LOCALIZACIÓN	OMISIONES	NIVEL DE REPORTE
Comunidades locales	G4-SO1 Porcentaje de centros donde se han implantado programas de desarrollo, evaluaciones de impactos y participación de la comunidad local.		No existen	
	G4-SO2 Centros de operaciones con efectos negativos significativos, posibles o reales, sobre las comunidades locales.		No existen	
Lucha contra la corrupción	G4-SO3 Número y porcentaje de centros en los que se han evaluado los riesgos relacionados con la corrupción y riesgos significativos detectados.	1.3.5		
	G4-SO4 Políticas y procedimientos de comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción.	1.3.5		
	G4-SO5 Casos confirmados de corrupción y medidas adoptadas.	1.3.5		
Política pública	G4-SO6 Valor de las contribuciones políticas, por país y destinatario.		No existen	
Prácticas de competencia desleal	G4-SO7 Número de demandas por competencia desleal, prácticas monopolísticas o contra la libre competencia y resultado de las mismas.		No existen	

Cumplimiento regulatorio	G4-S08 Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa.	5.3		
Evaluación de la repercusión social de los proveedores	G4-S09 Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relacionados con la repercusión social.		No existen	
	G4-S010 Impactos negativos significativos y potenciales para la sociedad en la cadena de suministro, y medidas adoptadas.		No existen	
Mecanismos de reclamación por impacto social	G4-S011 Número de reclamaciones sobre impactos sociales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación.		No existen	

**DESEMPEÑO SOCIAL (Responsabilidad sobre productos)**

ASPECTOS	INDICADORES PRINCIPALES	LOCALIZACIÓN	OMISIONES	NIVEL DE REPORTE
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.		No existen	
	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.		No existen	
Etiquetado de los productos y servicios	G4-PR3 Tipo de información que requieren los procedimientos de la organización relativos a la información y el etiquetado de sus productos y servicios, y porcentaje de categorías de productos y servicios significativos que están sujetas a tales requisitos.		No aplica	
	G4-PR4 Número de incumplimientos de la regulación y de los códigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios, desglosados en función del tipo de resultado.		No aplica	
	G4-PR5 Resultados de las encuestas para medir la satisfacción de los clientes.	2.1		
Comunicaciones de Mercadotecnia	G4-PR6 Venta de productos prohibidos o en litigio.		No existen	
	G4-PR7 Número de casos de incumplimiento de la normativa o los códigos voluntarios relativos a las comunicaciones de mercadotecnia, tales como la publicidad, la promoción y el patrocinio, desglosados en función del tipo de resultado.		No existen	
Privacidad de los clientes	G4-PR8 Número de reclamaciones fundamentadas sobre la violación de la privacidad y la fuga de datos de clientes.		No existen	
Cumplimiento regulatorio	G4-PR9 Costo de las multas significativas por incumplir la normativa y la legislación relativas al suministro y el uso de productos y servicios.	5.3		