



Red Pacto Mundial España  
WE SUPPORT

**inno**basque

berrikuntzaren  
euskal agentzia

agencia vasca  
de la innovación

# INFORME DE PROGRESO 2014



INNOBASQUE AGENCIA VASCA DE LA INNOVACIÓN -  
INNOBASQUE BERRIKUNTZAREN EUSKAL AGENTZIA  
Parque Tecnológico de Bizkaia. C/ Laida Bidea 203.  
Vizcaya

# Tabla de Contenidos

- 01 | Carta de Renovación del Compromiso
- 02 | Perfil de la Entidad
- 03 | Metodología
- 04 | COE
- 05 | Análisis
  - Clientes
  - Empleados
  - Proveedores
  - Comunidad/Sociedad Civil





# **CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO**





# PERFIL DE LA ENTIDAD

# INFORMACIÓN GENERAL

Nombre Completo (Razón Social)

INNOBASQUE AGENCIA VASCA DE LA INNOVACIÓN -  
INNOBASQUE BERRIKUNTZAREN EUSKAL AGENTZIA

Tipo de empresa

Asociación privada sin ánimo de lucro

Dirección

Parque Tecnológico de Bizkaia. C/ Laida Bidea 203.

Localidad

Zamudio

Provincia

Vizcaya

Comunidad Autónoma

País Vasco

Dirección Web

<http://www.innobasque.com>

Nombre del máximo cargo ejecutivo

José María Villate Blanco

Persona de contacto

Teresa González Cavia

Número de empleados directos

40

Sector

Fundaciones, asociaciones y ONG

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

Innobasque actúa como catalizador de proyectos de transformación, para convertir a Euskadi en EL referente europeo en innovación, en el 2030. Para ello trabaja al servicio del Consejo Vasco de Ciencia, Tecnología e Innovación, máximo órgano del Sistema Vasco de Innovación y atendiendo a las expectativas de sus socios, que incluyen Empresas, Instituciones, Agentes, tanto científico-tecnológicos, como sociales.

Ventas / Ingresos

3.800.000€

Ayudas financieras significativas recibidas del gobierno (miles de euros):

3.000€

Seleccionar los Grupos de Interés más significativos: (Los Grupos de Interés configuran su Informe de Progreso)

Clientes, Empleados, Proveedores y Sociedad

Alcance del Informe de Progreso (Países sobre los cuales la empresa reporta información en el Informe de Progreso) y sus posibles limitaciones, si existen

El compromiso con nuestros grupos de interés, hace que presentemos el Informe del Progreso, por cuarto año consecutivo. Como Agencia Vasca de la Innovación, nuestro ámbito de actuación está centrado en el País Vasco, pero estamos conectados con nodos y agentes de innovación a nivel global, y operamos con el espíritu de querer trabajar con los mejores. Innobasque ya ha sido señalada como entidad de referencia en innovación, y la OCDE nos ha posicionado dentro del nuevo paradigma de las Agencias Regionales de Innovación, gracias a que sigue el modelo de la cuádruple hélice integrando a la

sociedad civil vasca, junto con las empresas, administraciones e instituciones educativas y de investigación, en los procesos de innovación y de transformación.

¿Cómo ha establecido la materialidad o definidos los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?

En base al Artículo 2 de los Estatutos de Innobasque que dice que su fin último es el de favorecer e impulsar el desarrollo de la innovación en Euskadi, tanto la tecnológica como la no tecnológica, fomentando el espíritu emprendedor y la creatividad, con el fin de elevar la competitividad de las organizaciones vascas de todo tipo y de su economía, en los sectores primario, secundario y terciario y mejorar la calidad de vida presente y futura de toda la sociedad vasca. Los temas principales del Informe del Progreso de Innobasque, se han escogido, de acuerdo a nuestro compromiso con la Sociedad Vasca y a los intereses de nuestros grupos de interés.

Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso

La divulgación del Informe del Progreso, la realizamos, principalmente, por la web de Innobasque ([www.innobasque.com](http://www.innobasque.com)). Además, nuestros socios, aparte de poder recurrir a nuestra web, lo reciben a través del Informe de Actividad y Periódico. Aparte de estos medios, estamos presentes en la página de Internet del Pacto Mundial ([www.pactomundial.org](http://www.pactomundial.org) / [www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)).

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

2014

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

Anual

Notas

## ASOCIACIÓN DE UTILIDAD PÚBLICA

En 2013, Innobasque ha sido declarada como Asociación de Utilidad Pública, por el Gobierno Vasco, lo que supone un reconocimiento al trabajo y aportación de valor a la Sociedad Vasca.

## ANÁLISIS DE APORTACIÓN DE VALOR

En Innobasque creemos que es importante crear valor y cuantificar el impacto de nuestras actividades, y estamos trabajando en la línea de incrementar el valor de nuestra actividad (output), reduciendo a la vez el coste necesario para llevarla a cabo (input). Así, durante el periodo 2009-2014 hemos desarrollado un, "Análisis de Aportación de Valor". Este análisis, ha permitido valorar la actividad general de Innobasque (valor generado por euro invertido), diagnosticar en qué partes de la cadena de valor de la innovación se genera más valor y comparar con la misma metodología el valor aportado cada año. El modelo que venimos utilizando para medir la aportación de valor de Innobasque contempla el Valor Tangible (valor económico + empleo + retornos a la administración) y el Valor intangible (basado en los cuatro eslabones de la Cadena de Valor de la Innovación). Estos cuatro eslabones son; la generación del conocimiento, la explicitación del conocimiento, la sensibilización y difusión del conocimiento y la acción transformadora con impacto social y/o económico. Del análisis se concluye que Innobasque ha conseguido "Más con menos", aumentado su aportación de valor por euro invertido (1,3 euros en 2009, 1,6 euros en 2010 y 1,8 euros en 2011, 2 euros en 2012, 2,30 euros en 2013 y 2,50€ en 2014). Además, Innobasque está moviéndose de indicadores de proceso (generación de conocimiento) hacia indicadores de impacto (acciones enfocadas a generar valor económico y social), y el desafío es seguir intensificando el foco en proyectos de transformación

orientados a la generación de VAB y empleo como respuesta a los retos del entorno.

¿Su entidad tiene actividades en países en vías de desarrollo?

No

¿Su entidad tiene proveedores en países en vías de desarrollo?

No

¿Su entidad tiene un alto impacto medioambiental?

No

## ESTRATEGIA Y GOBIERNO

Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión

Innobasque ha incorporado las conclusiones de la reflexión estratégica de la Junta Directiva a la estrategia para el II Ciclo de Innobasque (2012-2015) y está trabajando para asegurar que las principales expectativas de sus grupos de interés se satisfagan.

En 2014, Innobasque ha iniciado la reflexión estratégica para el diseño del III Ciclo Innobasque 2016-2020.

Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama

Innobasque, es una asociación privada sin ánimo de lucro, cuya gestión de la RSE está liderada por su Presidente y por su Director General. Asimismo, el Comité de Dirección de Innobasque asume un papel relevante en el despliegue y la implantación de los 10 Principios en la organización. La Junta Directiva, es puntualmente informada de los avances en este campo y sus sugerencias y valoraciones son tenidas muy en cuenta.

Indique si la junta directiva mide el progreso en la implantación de Los 10 Principios mediante indicadores

Los socios y Junta Directiva tienen acceso a los Informes del Progreso anuales, y pueden hacer seguimiento del progreso de la implantación de los 10 Principios.

Indique la estructura de gobierno y quién o quiénes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial e indique si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo.

El Comité de Dirección de Innobasque, es el órgano de gobierno, responsable de la implantación de la RSE, liderado por el Director General. En aquellos asuntos que requieren la opinión del Presidente, o en su caso, de la Junta Directiva, se incorporan estos a las decisiones, que afectan a dicha implantación.



# METODOLOGÍA

El presente Informe de Progreso está basado en la metodología de reporting por grupos de interés. El concepto de grupo de interés es clave a la hora de entender la RSE. La complejidad y el dinamismo del contexto empresarial actual ha hecho necesario adquirir un compromiso sólido con los distintos grupos de interés, afectados directa o indirectamente por la misión empresarial.

Identificar los grupos de interés, y cuáles son sus expectativas, son aspectos que facilitan la implantación integral de la RSE en el seno de cualquier

organización. Esto permitirá a las entidades anticipar posibles riesgos u oportunidades y establecer políticas, acciones, herramientas e indicadores de seguimiento como los que se recogen en el presente informe.

La entidad que ha elaborado el siguiente Informe de Progreso ha desarrollado los siguientes pasos:

1. Seleccionar los grupos de interés más relevantes de su entidad.

2. Identificar los desafíos más significativos para los grupos de interés seleccionados
3. Neutralizar estos riesgos o materializar las oportunidades con el establecimiento de:

**Políticas:** documentos formales plasmados por escrito que definen los valores y comunicaciones de la entidad detectados en la identificación de desafíos.

**Acciones/Proyectos:** las acciones ayudan a la entidad a dar forma a las políticas desarrolladas y minimizar los riesgos detectados. Las acciones deben estar planificadas en el tiempo y diseñadas en base al grupo de interés al que van dirigidas.

**Herramientas de seguimiento:** evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones

implementadas. Proporcionan las herramientas para controlar el cumplimiento de las políticas y ayuda a detectar fallos en el sistema de gestión para su posterior mejora.

**Indicadores de seguimiento:** datos cualitativos para medir el grado de implantación de las ideas (políticas, acciones/proyectos y herramientas de seguimiento).

El Informe de Progreso está planteado en términos de medición del progreso: no se trata de que se cumpla al 100% el primer año, el objetivo es ir progresando. El Informe de Progreso, es por tanto una demostración importante por parte de los firmantes del compromiso adquirido con el Pacto Mundial y sus Principios.



# COE

En los últimos años, el Informe de Progreso se ha requerido de forma obligatoria únicamente a las organizaciones empresariales firmantes de Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UN Global Compact).

Con el objetivo de aumentar el compromiso de las organizaciones no empresariales, la Junta Directiva del Pacto Mundial decidió que dichas organizaciones deberán comunicar cada dos años la forma en la que apoyan a la iniciativa mediante una Comunicación de Compromiso (COE).

Con el objetivo de facilitar la elaboración del COE, Global Compact sugiere unas acciones específicas para cada tipo de organización no empresarial.

Asimismo se recomienda que la entidad establezca herramientas para la medición de los resultados.

Innobasque a través de la Plataforma de Socios de Innobasque sensibiliza y difunde los 10 principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Igualmente Innobasque sirve de anfitrión a la Red Local en el desarrollo de actividades en el País Vasco.



# ANÁLISIS

**DERECHOS HUMANOS**

**NORMAS LABORALES**

**MEDIOAMBIENTE**

**ANTICORRUPCIÓN**



8

9

1

4

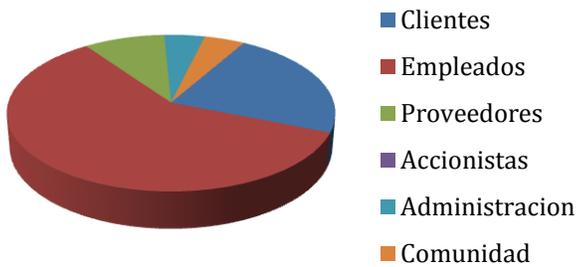
Desafíos u Oportunidades contemplados

Desafíos u Oportunidades contemplados

Desafíos u Oportunidades contemplados

Desafíos u Oportunidades contemplados

**Políticas aplicadas por grupos de interés**



**CANTIDAD DE POLÍTICAS APLICADAS:**

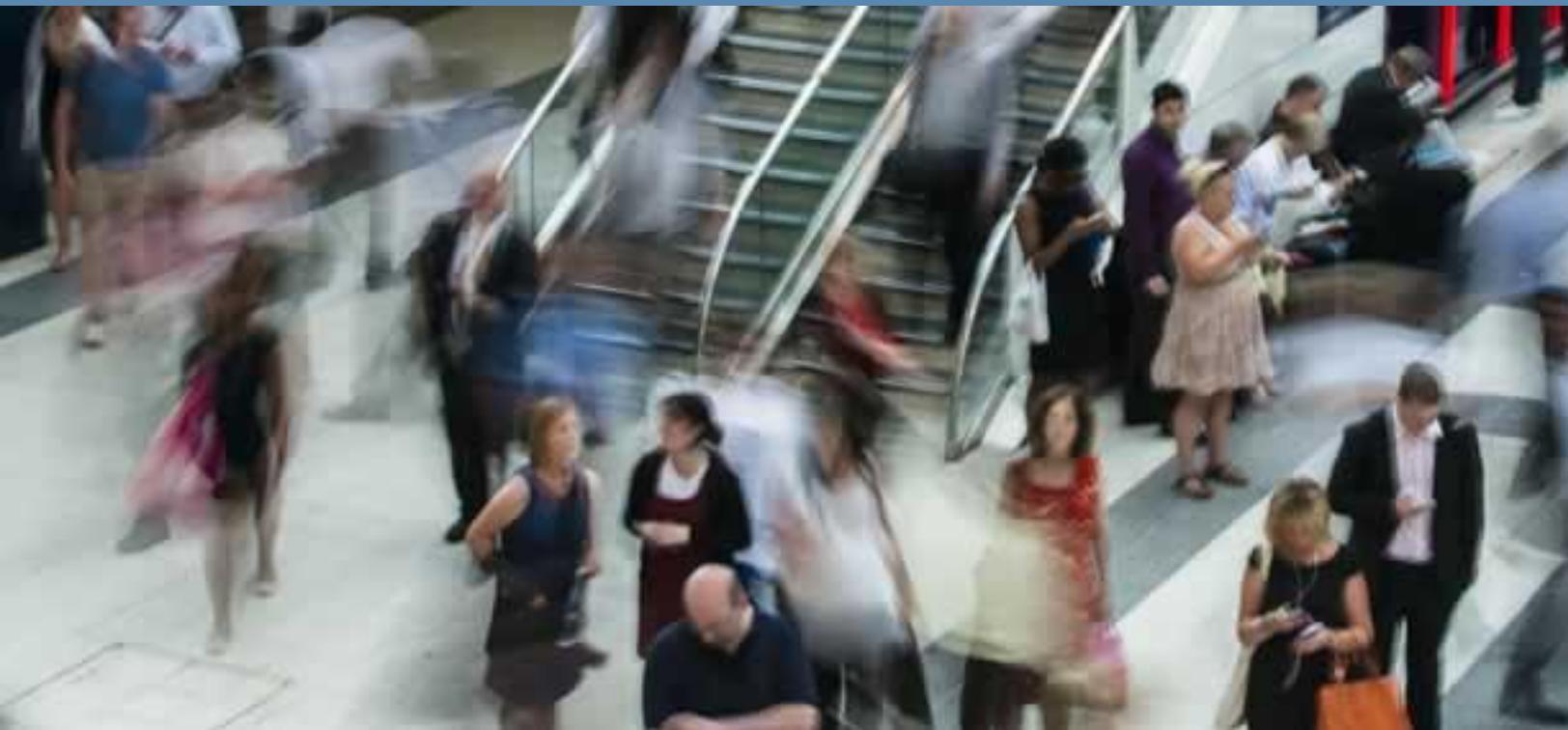
- Cientes: 5
- Empleados: 13
- Proveedores: 2
- Accionistas: 0
- Administración: 1
- Comunidad: 1
- Medio ambiente: 0

**CANTIDAD DE EMPRESAS EN TU SECTOR**



5

GRUPO DE INTERÉS  
**CLIENTES**



---

## **Etiquetado e información transparente al cliente**

---

### **Comunicación Interna y Externa**

Innobasque publica en la web corporativa y en las “Memorias de Actividad Bianuales”, la organización de sus órganos de gobierno, así como el listado de sus miembros: Junta Directiva, Comisión Ejecutiva y Socios. Además, informa a sus asociados de los temas tratados en las reuniones de la Junta Directiva y de la Comisión Ejecutiva a través de Informes de Actividad periódicos. Adicionalmente, en cumplimiento con los Estatutos de la Asociación, convoca formalmente a todos los socios una vez al año a una Asamblea General para informarles de la actividad desarrollada por la Agencia, aprobar las cuentas del ejercicio anterior y la gestión de la Junta Directiva. En cuanto a la actividad cotidiana, Innobasque trata de difundir la actividad innovadora de sus socios a través de; newsletters (i-Bazkide, trending, etc.), publicaciones, Innobasque 2.0 (perfiles en LinkedIn, twitter, facebook, Pinterest, Google +, flickr, slideshare y youtube), webzine y catálogos online de socios. En el año 2014, se ha presentado la memoria de Innobasque correspondiente al 2013-2014.

### **Canales de Comunicación**

Innobasque informa puntualmente y con total transparencia a sus socios de las actividades realizadas, a través de su web, sus boletines online y los informes periódicos que desarrolla a lo largo del año. Los canales principales son: -Martes de Innobasque: Convocatoria mensual a los protagonistas de la innovación en un foro divulgativo y abierto, para situar a la innovación vasca en el centro de la mirada de las personas, las organizaciones y los medios de comunicación. -Innobasque: Boletín electrónico mensual de Innobasque. -“i-Bazkide”: Boletín electrónico mensual de noticias de y para los socios de Innobasque -Innobasque 2.0: Webs, blogs, Youtube, Flickr, Facebook, LinkedIn, SlideShare ... difunden y enlazan los contenidos más relevantes de la innovación. -Información a la carta: Servicio que permite la suscripción a selección temática de documentos y publicaciones en la web. - Publicaciones: Línea editorial de Innobasque

disponible en la web corporativa. -Visita personal, teléfono y correo.

### **Servicios de atención al cliente**

Los socios son una parte fundamental de nuestra asociación, en la que se prioriza la asistencia personalizada a los mismos. Innobasque cuenta con el correo “Ibazkideak”, de uso exclusivo para socios y con una persona dedicada exclusivamente a la relación con ellos. Innobasque entrega a los socios, en el momento de darse de alta, vía correo electrónico, un “kit de socios”, esto es, los documentos referentes a la cuota anual, el formulario de inscripción y los estatutos y el modelo de gobernanza de la Agencia.

### **Encuestas de Satisfacción - Herramienta de seguimiento**

En cada actividad relacionada con socios, se realiza una encuesta de satisfacción que recoge indicadores de proceso. Tal es el caso de; los "Martes de Innobasque", el "Innobasque Exchange" y el "Brunch & Learn". Además, Innobasque tiene mecanismos informales de diagnóstico para detectar el grado de cumplimiento de las expectativas de los socios. Todo esto nos permite conocer las motivaciones y expectativas particulares, y poder dar respuesta en la medida de lo posible.

---

## **Relación duradera con los clientes**

---

### **Política RSE**

La Estrategia 2014-2015 de Innobasque incorpora al socio a nuestro proyecto de Transformación Socioeconómica. Se quiere dar a los socios actuales y potenciales un papel estratégico que impacte en la organización, facilitando su integración, y focalizando eficientemente su actividad hacia objetivos estratégicos de país. Como punto de partida, debe tenerse en cuenta el carácter público-privado de Innobasque, y las dos perspectivas complementarias en las que desarrolla su actividad, una como entidad al servicio del Consejo Vasco de Ciencia Tecnología e Innovación, y otra como asociación, realizando

actividades de interés para los socios, y para promover la innovación en Euskadi. Dicho esto, el objetivo principal es trabajar la estrategia de socios integralmente, para obtener una propuesta de valor consensuada y compartida. Se pretende incorporar el potencial innovador de los socios para transformar Euskadi, aumentar su fidelización, mejorar los canales de participación de los asociados, desplegar servicios de valor y activar la colaboración entre ellos. El “Plan de Trabajo Socios”, comenzado en 2013, consta de cuatro fases. En la primera se analiza el valor del socio y su participación e integración. En la segunda se estudia la gestión del proceso interno de socialización, y en las dos últimas, se extiende el proceso de reflexión y se priorizan las actuaciones. Aparte de esto, se quiere facilitar la incorporación de jóvenes emprendedores y nuevas empresas. Para ello, se está valorando que las empresas lideradas por jóvenes de menos de 35 años, o con menos de dos años de vida, paguen en cuotas reducidas, y puedan tener representación en los órganos de gobierno de la Asociación.

### **Código Ético / Conducta**

Innobasque, con la intención de garantizar la máxima integridad en sus operaciones y actividades ha elaborado una propuesta de Código de Buen Gobierno, para presentar en su Comisión Ejecutiva en 2014, que dio su visto bueno para que se presentara en Junta Directiva en 2015.

Se pretende así, disponer de una política explícita sobre la manera de actuar, y una guía ante situaciones que generen dudas. También se está valorando el diseño de un reglamento de régimen interno, para concretar las funciones y formas de proceder de cada uno de los órganos de gobierno de Innobasque.

### **Políticas Internas de Gestión**

Innobasque es una entidad de carácter estratégico para contribuir, a través de la colaboración público-privada, a que Euskadi sea EL referente europeo en Innovación en el año 2030. Su misión es impulsar, dinamizar y monitorizar el proceso de Transformación de Euskadi hacia una sociedad innovadora en todos los ámbitos, incorporando a los agentes públicos, privados y a la sociedad al Ecosistema Vasco de Innovación.

## ESTRATEGIA 2011-2015

Los objetivos de Innobasque para el período 2014-2015 se pueden englobar en los siguientes cinco epígrafes:

1. Consolidar el rol y el liderazgo de los órganos de gobierno de Innobasque, símbolo de la alianza público privada, incorporando a los Socios al proyecto de Transformación Socioeconómica.
2. Mejorar la eficiencia del Sistema Vasco de Innovación mediante la definición y consolidación de un modelo de Seguimiento, Evaluación y Monitorización permanente de la innovación.
3. Contribuir a la generación de empleo, riqueza y bienestar a través del despliegue de Dinámicas de Transformación con impacto Social y Económico, alineadas con las áreas estratégicas de País.
4. Fomentar la cultura innovadora en la sociedad y prestigiar las capacidades innovadoras de Euskadi en el ámbito local e internacional.
5. En coherencia con sus valores, convertir a Innobasque en referente de organización innovadora, potenciando iniciativas innovadoras que contribuyan a impulsar un modelo de gestión propio de Innobasque.

Se han reforzado los procesos de trabajo y la estructura de Innobasque para garantizar la consecución de los objetivos 2014- 2015, evaluar los resultados y continuar con la tendencia creciente en el valor aportado por euro invertido.

## MODELO DE GOBERNANZA

La presidencia de honor de Innobasque la ostenta el Lehendakari del Gobierno Vasco, que lidera el Sistema Vasco de Innovación. La Asamblea General, órgano supremo de Innobasque, aprueba las cuentas anuales y la gestión de la Junta Directiva. La Junta Directiva, órgano colegiado de dirección permanente, define, aprueba y monitoriza la estrategia de la organización, fijando su orientación y pautas generales de conformidad con las directrices fijadas por la Asamblea General de Socios. Además de establecer y representar los valores de marca de Innobasque. La Comisión Ejecutiva, evalúa las propuestas/proyectos de los Consejos Dirección, visualizando, anticipando el

futuro inmediato, y detectando tendencias sociales, económicas, científico-tecnológicas y su impacto en el Sistema Vasco de Innovación. Los Consejos de Dirección mencionados, son órganos consultivos, de conocimiento y orientación para el desarrollo de temáticas o proyectos de carácter estratégico, y supervisan las propuestas/iniciativas emanadas de los equipos técnicos, elevando los resultados a la Comisión Ejecutiva y Junta Directiva. El Presidente de Innobasque, define con la Junta Directiva y el apoyo de la Comisión Ejecutiva las orientaciones estratégicas de la Agencia. La Dirección General, vela por la implantación de las decisiones estratégicas, y define el Plan de Gestión para garantizar el cumplimiento de los objetivos estratégicos.

### **Comunicación Interna y Externa - Acción**

Destacamos los siguientes eventos exclusivos para los asociados de Innobasque:

- 1) Innobasque Exchange, una iniciativa de y para las entidades socias de Innobasque, cuyo objetivo es activar el potencial colaborativo de este canal y de sus integrantes. Parte de un principio: la innovación es una palanca de transformación que afecta a toda la actividad socioeconómica y que, para ser más efectiva, requiere la incorporación y la colaboración de todas las capacidades del país. En este evento de tipo presencial la premisa sobre la que trabaja Innobasque es que "todos podemos innovar si se dan las condiciones". Por ello, la iniciativa "Innobasque Exchange" pretende ser una plataforma de encuentro entre las entidades socias, con las condiciones necesarias para estimular la colaboración en la búsqueda de partners y facilitar la cooperación y creación de sinergias que contribuyan al enriquecimiento y ejecución, total o parcial, de la idea o propuesta de proyecto innovador. En 2014 se han convocado 2 encuentros, el 8 de mayo y el 23 de octubre, en los cuales se han presentado 33 proyectos y han participado 123 personas. De estos 2 encuentros han surgido 53 ideas de colaboración y se han cerrado 13 acuerdos de colaboración entre empresas.
- 2) Brunch & Learn, formato de evento o sesión de presentación que combina información y formación. Se trata de ofrecer a los asociados

un espacio para reunir, informar sobre algún tema o iniciativa que pueda ser de valor para el resto de la red de socios. El objetivo es crear espacios compartidos de aprendizaje, comunicación y colaboración. Innobasque facilita el espacio físico y colabora con el asociado en la difusión y comunicación del encuentro. El desayuno o almuerzo es proporcionado por el asociado. Esta jornada tiene una duración de unas 3, 4 horas, hasta ahora la hipótesis de la periodicidad de este evento se estimaba de uno al trimestre pero, dado el éxito obtenido y la demanda de los socios, durante 2014 se han celebrado 6 sesiones, en las que han participado 240 personas.

- 3) El Global Innovation Day es una iniciativa, promovida por Innobasque que constituye un punto de encuentro en Euskadi donde todas las organizaciones y personas sensibilizadas con la innovación se convierten en protagonistas, pueden entrar en contacto y conocer las últimas tendencias en esta materia, de la mano de experiencias y buenas prácticas a nivel regional, estatal e internacional. Se trata de un encuentro abierto, dinámico y participativo que permite dar visibilidad a los protagonistas de la innovación, ofrecer conocimiento especializado y generar conexiones, todo ello con el fin de inspirar la innovación. En 2014 el Global Innovation Day se celebró el 20 de enero en La Alhóndiga Bilbao y asistieron 2.000 personas. Se plantea como un "evento de eventos", bajo cuyo paraguas se incluyen diferentes tipos de actividades: - Paneles de conferencias, en las que se abordan temáticas de diferente índole. - Talleres donde los participantes tendrán la oportunidad de experimentar la innovación en vivo, de la mano de las organizaciones más innovadoras de Euskadi y a través de diferentes metodologías, técnicas y herramientas. - Txokos. Zona expositiva para conocer productos y servicios innovadores en ámbitos como la tecnología, el diseño, la educación, la alimentación, la salud, las neurociencias, la gamificación, la participación ciudadana, los videojuegos, las apps o el derecho colaborativo.

## **Canales de Comunicación**

Innobasque tiene la cuenta de correo electrónico, "i-Bazkide", para contactar directamente con la responsable de relaciones con los socios. Además de una aplicación móvil para acceder a la red, hacerse socio, buscar información, participar en proyectos, etc.

## **Buzón de sugerencias**

Se está preparando un reglamento de régimen interno que incluya la participación de socios que en este momento no están presentes en la gobernanza de la asociación al día de la fecha (empresas jóvenes, socios de menor tamaño...)

## **Número de auditorías llevadas a cabo**

Hay un seguimiento trimestral de actividades realizadas con socios. Teniendo como indicadores de actividad realizada con socios: Innobasque Exchange, Brunch and learn, Martes de innobasque, Semana de la ciencia, Global innovation day, Reuniones con socios, Colaboración con iniciativas innovadoras de socios, Comunicación y difusión de eventos de socios y Comunicación 2.0.

---

## **Formación para clientes**

---

### **Formación**

Innobasque ofrece a sus socios la posibilidad de descargar contenidos de valor, con la idea de que adquieran conocimientos, y conozcan

las tendencias de cada momento. Por esto, se recurre a publicaciones y eventos, al "trendINN", "Innobasque Exchange", "Martes de Innobasque", "Brunch and Learn", la Escuela de Innovación y los contenidos web. Y como eventos puntuales destacan, la Semana de la Ciencia y el "Global Innovation Day".

---

## **Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes (LOPD)**

---

En cuanto a la Ley Orgánica de Protección de Datos (LOPD), en 2011, se desarrolló una Auditoría de la misma por parte de una firma externa y experta en la materia. El punto de partida de la auditoría que se realizó son los tres ficheros registrados en la Agencia de Protección de Datos (AEPD) que han determinado el origen de los datos y los posteriores tratamientos y sistemas de información. Tras el diagnóstico de la situación se generó un plan de acción para mitigar los riesgos detectados y poder alcanzar niveles correctos de cumplimiento de la LOPD y una mejora en la seguridad de la información gestionada por Innobasque.

GRUPO DE INTERÉS

# EMPLEADOS



---

# Identificación del empleado con la entidad

---

## Política de RRHH

### CONDICIONES LABORALES

El 97% de los contratos de trabajo son fijos, lo que indica el compromiso de Innobasque con asegurar la continuidad de los puestos de trabajo. Innobasque cuenta con un calendario laboral, que todos los años se ajusta en horas a lo establecido en el último “Convenio de Oficinas y Despachos de Bizkaia”. Además, se dispone de una normativa básica que contempla temas como normas de viaje y desplazamientos, liquidación de gastos, seguros, trabajo no presencial, etc. Los profesionales de Innobasque pueden disfrutar de:

- Horario flexible de entrada y salida.
- Jornadas reducidas: en 2014, 2 personas se han acogido a reducciones de jornada para poder conciliar su vida profesional y personal.
- Vales de Comida: La personas que trabajan a jornada completa reciben una ayuda de 4 euros por día y jornada no continua, que contribuye a costear el almuerzo. En total, Innobasque ha empleado 22.154,72 € en 2014, para este fin.
- Flexibilidad en la selección de las fechas de vacaciones. En el calendario laboral de 2014 se han disfrutado 29 días de vacaciones. De esos 29 días, 20 se disfrutaron de forma obligatoria en jornada intensiva, y de esos 20, 10 en agosto.
- Jornada intensiva en verano y todos los viernes del año.
- Seguro médico: La empresa tiene negociada una póliza de asistencia médica con el IMQ, en unas condiciones muy ventajosa y disponible para los trabajadores de Innobasque que quieran, voluntariamente, acogerse a ella. Las personas de plantilla dadas de alta en IMQ al 31/12/2014, han sido 20.

### VALORES

En el año 2008 se creó un grupo de trabajo en el que participaron varias personas de la organización (ICI: Innobasque Cultura Innovadora) y se inició un proceso

para la definición, interiorización y despliegue de los Valores de Innobasque. Con la colaboración del 80% de las personas que formaban parte de Innobasque en ese momento, se seleccionaron tres valores: Confianza, Compromiso y Coherencia, y se definieron de la siguiente manera:

- Confianza: Capacidad para generar espacios de cooperación, libertad y apertura, a través de la transparencia y reciprocidad en ideas y actitudes, donde las personas confían en sí mismos y en el equipo, de forma que se logra la adhesión y el compromiso.
- Compromiso: Actitud profesional y capacidad para involucrarnos en el proyecto de transformación del país y con las personas que forman parte del mismo (en igualdad), movidos desde el propio deseo de participar y ayudar, lo que se traduce en generosidad extra cuando se precisa.
- Coherencia: Coherencia personal con el proyecto Innobasque y con los valores, que incorporamos a lo que decimos y a lo que hacemos. Y coherencia organizacional en Innobasque con los mismos valores, que marcan un estilo y una forma de hacer y una forma de relacionarse entre las personas.

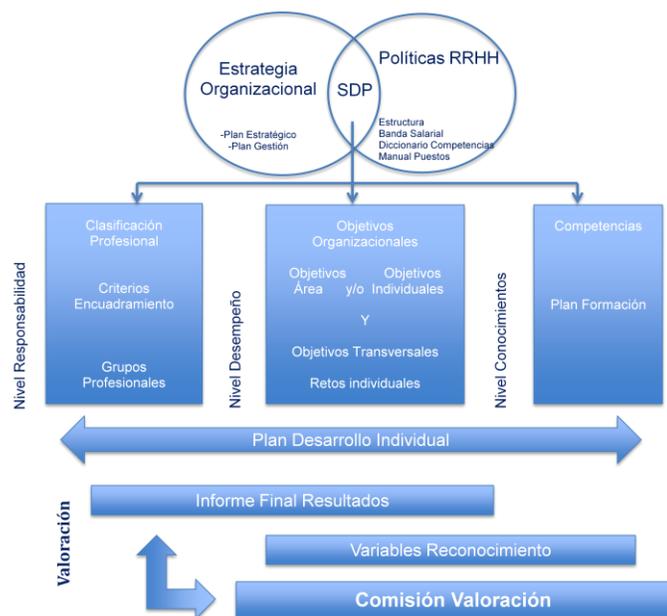
### MEJORA SISTEMA DESARROLLO DE PERSONAS

Innobasque se planteó ya en 2012 la necesidad de desarrollar una política de gestión del capital humano, que incluyera el diseño del catálogo de competencias, el diseño del manual de puestos y el desarrollo de un proceso iterativo de reuniones de desarrollo profesional. En 2014 nos hemos planteado dar un paso más en la mejora de este sistema “vivo” y lograr una mayor vinculación con el reconocimiento de los profesionales. El sistema de desarrollo pretende mostrar, a través de la interacción jefe/colaborador, el grado de alineación de los colaboradores con los valores que integran la organización, sus puntos fuertes y áreas de mejora. A la vez que orienta los planes de formación y desarrollo necesarios y personalizados para mejorar su desempeño actual y preparar su futuro en la organización, de acuerdo a variables claves como la estrategia de la organización, las posibilidades organizativas y las capacidades actuales y potenciales del colaborador. Se trata de una herramienta de gestión-comunicación imprescindible ya que establece en espacio y momento a lo largo del ejercicio en el que ambos deben reunirse y contrastar en base a realidades y, a

través de un procedimiento, el nivel de desempeño acorde a lo que se necesita de él, los objetivos de su actividad, reorientando, si fuera necesario, la forma de actuar y su capacitación para lograr una mayor autonomía y desarrollo en su ámbito profesional.

Los objetivos concretos de este sistema mejorado, que será puesto en marcha en 2015 son:

- i) Desarrollar profesionalmente a los colaboradores incrementando y adaptando su empleabilidad a entornos cambiantes, de forma que cada una de las personas de Innobasque vaya adquiriendo mayor valor como profesional en el ejercicio de sus funciones.
- ii) Desplegar la estrategia organizativa a través de los objetivos definidos.
- iii) Reconocer el trabajo excelente. Valoración del desempeño en base a resultados y criterios objetivos.
- iv) Atender de modo individualizado a los colaboradores y la posibilidad de valorar situaciones personales. Afianzar la relación existente entre responsable y colaborador.
- v) Marcar retos individuales y establecer lo que se espera de cada profesional.
- vi) Dar oportunidad de avanzar, siempre que existan posibilidades en la organización, a aquellos colaboradores que se implican aportando un valor diferencial a los resultados organizativos. A continuación se detalla a nivel conceptual el encaje de del Sistema de Desarrollo de Personas y sus elementos clave.



Las mejoras del Sistema para su implementación en 2015 se han diseñado con una visión realista que tenga en cuenta no sólo las inquietudes mostradas por las personas del equipo sino también las posibilidades reales existentes en la organización, mejorando y construyendo sobre el sistema de desarrollo de personas existente (SDP). En definitiva, un paso más sobre el modelo vigente, con una visión más orientada a la integración entre el desarrollo de las personas y la estrategia organizativa.

En concreto en 2014 se ha avanzado en los siguientes ámbitos:

- 1) La incorporación de objetivos individuales para alinear al equipo con la estrategia de Innobasque y como uno de los elementos en la valoración del desempeño y reconocimiento de las personas.
- 2) La elaboración de un informe final de resultados, tanto por parte del colaborador como del responsable a final del periodo.
- 3) Encuadramiento de los puestos existentes en Innobasque con el objetivo de clasificarlos en base a criterios homogéneos independientes del área funcional y de la persona que ejerce la función. Permite valorar el recorrido de desarrollo profesional, así como el nivel de responsabilidad exigible a cada uno de los puestos con independencia las personas que ejerce tal función. Los criterios son la formación y la experiencia, la iniciativa, la autonomía, la responsabilidad, el mando y la complejidad de cada puesto.
- 4) La creación de una Comisión de valoración encargada de valorar qué personas de la organización deben ser reconocidos, representada por todos los miembros del CD, y cuya finalidad es no limitar la decisión únicamente a la dirección correspondiente.

## POLÍTICA RETRIBUTIVA

La existencia de una política retributiva clara, alineada con la estrategia de Innobasque y con la situación del entorno, que sea, no sólo internamente equitativa, sino también competitiva externamente, resulta un elemento fundamental en la gestión de personas y en la competitividad y eficiencia de Innobasque en su ámbito de actuación. Los principios que regulan por tanto la política salarial de Innobasque son: - La equidad interna: Equidad en función de grado de formación y experiencia, iniciativa, autonomía,

responsabilidad, mando y complejidad en el ejercicio de la actividad profesional para un puesto dado. - La competitividad externa: Competitividad en el nivel salarial respecto a otras alternativas de nuestro mercado de referencia. Para poder trabajar con la filosofía de estos principios en 2014 se ha avanzado en la mejora de la transparencia informativa, informando a cada persona de su situación en la banda salarial correspondiente.

## Políticas Internas de Gestión

### MODELO GESTIÓN INNOBASQUE

En Innobasque vamos a ir construyendo nuestro modelo de gestión propio poco a poco, incorporando elementos que nos distingan como agencia de innovación con el objetivo de llegar a ser referente como organización innovadora.

En 2014 se han potenciado iniciativas innovadoras que contribuyen a impulsar un modelo de gestión propio de Innobasque y se ha trabajado en las siguientes dos líneas:

1) Se ha puesto en marcha el Proyecto “Pertsonen Garrantzia”. Este proyecto, liderado por 5 personas de la organización interna de distintos perfiles y niveles de responsabilidad, ha diseñado un proceso participativo con todo el equipo Innobasque y se han generado 5 proyectos para su puesta en marcha en 2015. Estos proyectos cumplen con los siguientes objetivos:

- i) mejora en la gestión interna de Innobasque de forma innovadora
- ii) impacto positivo en la cultura de Innobasque,
- iii) impulso a un modelo de gestión propio de Innobasque.

Los proyectos seleccionados por el equipo Innobasque, para su puesta en marcha en 2015 han sido:

1. Alimentación sana: “Eres lo que comes”, para promover el consumo de productos saludables en Innobasque.
2. Lan Flex: para dotar a la plantilla de herramientas que fomenten la flexibilidad horaria y el trabajo no presencial, asegurando unidad de criterio y respeto a las normas establecidas.

3. PIN: para hacer posible que las personas del equipo puedan dedicar de forma voluntaria cierto tiempo a proyectos de innovación personales con impacto social y/o económico.

4. Travel Innovers & Study Trippers: Para promover intercambios y estancias en otras organizaciones de las que podamos aprender en distintas materias.

5. Innobasque Talks. Para conocer a través de charlas de invitados, experiencias relacionadas con el mundo de la salud.

2) Se ha comenzado una iniciativa para definir los retos y estilo de liderazgo del equipo de dirección de Innobasque, como un elemento clave en el modelo de gestión. El equipo de dirección ha definido un plan de trabajo para 2015 y ha establecido como su misión: *“Ser un equipo que lidere y motive al equipo de profesionales de Innobasque en nuestra contribución al proyecto de Transformación Económica y Social de Euskadi por medio de la innovación. Desarrollando una propuesta de valor diferencial, sostenible y compartida, que tenga en cuenta los retos del entorno y las necesidades de nuestros grupos de interés y generando relaciones de confianza y colaboración entre los agentes del ecosistema de innovación”.*

### CANALES DE COMUNICACIÓN

En el ámbito de comunicación en general, se ha detectado que, aun existiendo canales establecidos, existen oportunidades de mejora en la comunicación interna, tanto a nivel de comunicación corporativa, como a nivel de comunicación en cada área de actividad y entre ellas. Innobasque, a pesar de no tener una política por escrito, apuesta por una comunicación bidireccional y para ello cuenta con distintos canales de comunicación con los empleados. Nos gustaría destacar que la comunicación fluida, directa y bidireccional de las personas con sus responsables directos es un elemento clave de comunicación, complementario a todos los canales que se exponen en este apartado. Acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio han sido:

- i) Reuniones periódicas con Dirección (semestrales): El objetivo de estas reuniones, a las que están invitados todo el equipo interno es informar sobre temas estratégicos y líneas de actuación prioritarias. El objetivo de cara al 2015 es aumentar el grado de participación de

los asistentes a través de dinámicas participativas.

- ii) Reuniones de área (Mensuales). El objetivo de estas reuniones es compartir temas operativos e informar sobre los temas tratados en el Comité de Dirección.
- iii) Desayunos "Komenta". (Cada 5 -6 semanas). El objetivo de estas reuniones es compartir iniciativas que están llevando a cabo algunas personas del equipo con el resto de la plantilla. Son reuniones informales, voluntarias y de media hora de duración como máximo.
- iv) "Learning Sessions", para compartir el conocimiento experto en alguna temática determinada.
- v) Cafés con dirección. Se han llevado a cabo a lo largo del año cafés informales de grupos pequeños con Dirección General.
- vi) Innobasque What's up, es una nueva newsletter, breve y sencilla, donde el Comité de Dirección comparte con el resto de la organización temas de interés para la totalidad del equipo.
- vii) Tablón de anuncios. En la planta 0, hay un tablón de anuncios donde cualquier empleado puede compartir asuntos de interés para el resto.

## **Política de Seguridad y Salud en el trabajo**

### ACCIDENTES LABORALES

Innobasque dispone de una evaluación de riesgos desde 2008, que contiene todos los puestos de trabajo y está revisada en los supuestos legales establecidos conforme a la información facilitada por la empresa. Gracias a ella, se puede decir que las actividades desarrolladas son de bajo riesgo en cuanto a seguridad laboral. Ahora bien, se tiene suscrito un concierto de prevención de riesgos laborales con la Sociedad de Prevención de Mutua (Mutua de Accidentes de Trabajo), que abarca las áreas técnicas: Seguridad e Higiene industrial, Ergonomía y Psicología. A principios de cada año se elabora una programación de la actividad preventiva a desarrollar durante el año en curso. Dicho programa tiene como origen la evaluación inicial de riesgos laborales que se realizó en septiembre

de 2008. Al final de cada periodo, Mutua elabora una Memoria Anual de Actividades en el desarrollo y aplicación de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales y el Real Decreto 39/97 (art. 20.2).

Modalidad organizativa y recursos propios de prevención de la empresa. La empresa dispone de cobertura para todas las disciplinas preventivas con medios propios o externos, dispone de interlocutor entre la empresa y SPMutua, y dicho interlocutor dispone de acceso a la documentación en prevención de riesgos laborales así como de vías de comunicación con la dirección para los planes de acción.

Plan de Prevención de Riesgos laborales. La empresa dispone de Plan de Prevención con la estructura organizativa, recursos de prevención, órganos de representación, así como funciones y responsabilidades en materia preventiva de toda la línea jerárquica de la empresa.

Consulta y participación de los trabajadores: La empresa por medios de sus vías habituales está comprometida a consultar e informar a los trabajadores sobre la planificación existente.

Formación de los trabajadores. Los trabajadores están recibiendo formación específica, si lo requiere su puesto de trabajo, relacionada con los riesgos y las medidas de prevención del puesto de trabajo, el entorno que les rodea y las medidas de emergencia del centro, así como la formación especializada para los delegados de prevención, recursos preventivos y resto de recursos de prevención especializados de la empresa.

Actuaciones en caso de emergencia: La empresa tiene un plan de emergencias elaborado en noviembre de 2009 y actualizado con personal asignado al mismo y se les ha dado la formación para la implantación del mismo. Se ha realizado un simulacro de incendios en el 2014 para asegurar que toda la plantilla conozca las normas de comportamiento en el caso de un siniestro.

En cuanto a siniestrabilidad, Mutua no tiene registrado ningún accidente laboral durante el año 2014. Además, en 2014 el 100% de los trabajadores resultaron aptos para su trabajo habitual, por lo

que Mutualia concluyó que la población trabajadora de Innobasque gozaba de buen estado de salud.

---

## Contratar empleados en función de sus aptitudes profesionales

---

### NUEVAS CONTRATACIONES

Innobasque tiene un claro procedimiento para aplicar en nuevas contrataciones, que pasa por la publicación de la oferta en Lanbide (Servicio vasco de empleo), análisis de CV que optan al puesto, proceso de entrevistas y selección de candidato/a con criterios objetivos de valoración de las candidaturas. En Innobasque contamos con un procedimiento interno para la contratación de profesionales que cumple con la normativa legal vigente y evita la discriminación en los procesos de nuevas contrataciones.

### INNOCAMPUS

A continuación destacamos otra iniciativa relevante; Innocampus "InnoCampus" es una iniciativa propia en el ámbito del colectivo de los jóvenes, que fomenta la cooperación entre la universidad y el mercado a través de la integración de estudiantes de grado y postgrado en prácticas en Innobasque.

En concreto, a lo largo de 2014, 14 personas han realizado sus prácticas en Innobasque procedentes de Universidad de Deusto, UPV/EHU, ESDEN y Florida State University. Estos jóvenes han trabajado en diferentes ámbitos como las dinámicas de Sociedad Efi-saludable y de Eco-innovación, socialización, corporativo... y han desarrollado competencias como el trabajo en equipo, la innovación y la creatividad, la disposición al aprendizaje y al cambio y la efectividad y orientación a resultados, entre otras.

Con estas colaboraciones se quiere dar la oportunidad al colectivo de jóvenes para que

entren en contacto con el mundo laboral y con la innovación y para que desarrollen de forma práctica y acelerada los conocimientos adquiridos en sus respectivos estudios. Innobasque seguirá fomentando la iniciativa Innocampus durante los próximos ejercicios, por entender que favorece no sólo a los jóvenes, sino también al desarrollo de las actividades de la agencia, y el contacto con un colectivo que tiene mucho que aportar en la transformación de Euskadi.

---

## Respeto de las cláusulas contractuales con los empleados

---

### Medidas de conciliación (Horario flexible, teletrabajo, etc.)

Innobasque, en cuanto a política de conciliación, ofrece una serie de medidas y beneficios sociales para que el trabajador/a pueda hacer uso de aquellos que mejor se adapten a sus circunstancias. Así, los profesionales de Innobasque pueden disfrutar de:

- Horario flexible de entrada y salida
- Jornadas reducidas
- Ayudas para los vales de Comida
- Flexibilidad en la selección de las fechas de vacaciones -Jornada intensiva en verano y todos los viernes del año
- Trabajo no presencial: Siendo el centro de trabajo de Innobasque las oficinas de Zamudio, se acepta de forma puntual y para trabajos con entregables concretos el trabajo no presencial de los empleados de Innobasque siempre y cuando se pueda realizar fuera de la oficina y esté aprobado expresamente por el superior
- Baja maternal: En el último mes de embarazo previsto las empleadas pueden trabajar cada día la mitad de las horas contempladas en el calendario laboral recibiendo el salario completo.

- Comedor: Se ha realizado la obra para ofrecer la posibilidad de almorzar en el comedor, de tal manera que se pueda acortar la hora de comer a media hora, concentrar la jornada laboral y mejorar la conciliación.

---

## Inserción de personas con discapacidad (LISMI)

---

### Normativa Interna

Inserción de personas con discapacidad En Diciembre 2014 se llegó a un acuerdo con la Fundación Síndrome de Down del País Vasco para que una persona con discapacidad pudiera insertarse laboralmente en Innobasque por un periodo de 3 meses en prácticas formativas en la primera parte del año 2015.

---

## Impulsar la sensibilización en materia medioambiental

---

En Innobasque siempre hemos estado especialmente sensibles en el terreno medioambiental, pese a que por su actividad no tiene tenemos un gran impacto en el medio ambiente.

En 2011 realizamos un diagnóstico de ahorro energético con el fin de minimizar los impactos, que resultaron ser relativamente bajos.

Ya en 2008 se creó una iniciativa interna denominada "Innobasque Sostenible y responsable" promovida por un grupo de personas voluntarias, desde la que se han venido desarrollando:

- i) Campañas de sensibilización interna a. Apagado luces en despachos y áreas comunes. b. Reciclado de papel, tóner, plásticos y orgánico.

- ii) Monitorización del gasto de consumibles.
  - a. Consumo agua, electricidad, papel y tóner.

En el tema de reciclaje, existen diferentes puntos de recogida (papel, orgánico y envases) situados en diferentes lugares del edificio y se ha informado al personal sobre el uso óptimo de los mismos.

En 2014 seguimos invirtiendo tiempo en sensibilizar a la plantilla para promover la reducción de consumos (firma correo electrónico, impresión por defecto en todas las impresoras y PCs en doble página y en blanco y negro...). Y se ha continuado realizando el seguimiento de los consumos de tóner, papel, y energía, que se comunican periódicamente a la plantilla con el objetivo de continuar sensibilizando y disminuyendo los consumos.

Los consumos para el 2014, han sido:

- papel (185.000 folios), alcanzando una reducción del 24,49% respecto al 2013
- toner (57 unidades), una reducción del 43,56% respecto al 2013
- y en electricidad, se generó un consumo de 116.385 kw reduciéndonos un 8,62% respecto al 2013.

El consumo de agua se ha ignorado, por ser muy poco representativo.

A la vista de los datos, a lo largo de 2015, se continuarán haciendo campañas de sensibilización para invertir la tendencia en el consumo eléctrico, y continuar con lo logrado en tóner y papel.

Los objetivos a medio y largo plazo de Innobasque consistirán en cuantificar y minimizar todas las emisiones, incluyendo aquellas provocadas en los desplazamientos al centro de trabajo, que por su ubicación no permite acceso en transporte público al 100% de los trabajadores.

Como ejemplo, podemos citar la ventaja colateral del trabajo no presencial (en reducción de emisiones) que es una medida aceptada por Innobasque en ocasiones puntuales y que además de tener un impacto positivo en la conciliación, es beneficiosa para el medio ambiente.

La apuesta de Innobasque por las Tecnologías respetuosas con el medio ambiente es relevante. Los recursos dedicados en 2014 al desarrollo de la Dinámica de Eco-Innovación, que incluye el desarrollo del CleanTech Southern Europe, son de 0,5 millones de €, que supone un 14% de los gastos totales de la organización. El importe incluye todos los gastos indirectos y generales asociados. Se han dedicado 9.046 horas directas, el equivalente a 5,24 personas a jornada completa, lo que implica un 17 % del total de horas dedicadas a actividades operativas por el personal de Innobasque.

La iniciativa del "Clean Tech Hub Southern Europe" es uno de los proyectos transversales clave de Innobasque, está alineada con el Plan de Ciencia Tecnología e Innovación 2015, por lo que previsiblemente, en los próximos años se va a seguir desplegando y desarrollando esta iniciativa.

---

## Igualdad de género

---

La composición de la plantilla de Innobasque está formada por una mayoría de mujeres. El género femenino representa el 74% de la plantilla, y un 33% del equipo de dirección.

---

## Formación como medio para mejorar la profesionalidad de los empleados

---

Uno de los elementos clave en el proceso de desarrollo de personas, es el catálogo de competencias de Innobasque en cuyo diseño participó todo el equipo de Innobasque en 2013 y que sigue vigente plenamente. Contempla once competencias propias, clasificadas en tres grupos; personales, sociales y organizacionales. Las competencias personales incluyen; disposición al aprendizaje y cambio, proactividad e iniciativa, efectividad y orientación a resultados, sentir y transmitir marca Innobasque. Las competencias sociales; comunicación, trabajo en

equipo, liderazgo y desarrollo de personas y trabajo en red. Las competencias organizacionales; visión estratégica, creatividad e innovación, y capacidad relacional.

En el "Diagnóstico de necesidades de formación 2014-2015", las competencias identificadas como prioritarias para el plan de formación son:

- **Comunicación:** Capacidad para transmitir e intercambiar contenidos e ideas de forma clara y convincente.
- **Trabajo en equipo:** Disposición de colaborar e integrarse dentro de un grupo de trabajo de forma activa y receptiva, dirigiendo esfuerzos hacia metas comunes.
- **Capacidad relacional:** Capacidad para escuchar, interpretar y entender los pensamientos, sentimientos y preocupaciones de los interlocutores.
- **Liderazgo y desarrollo de personas:** Capacidad para motivar y guiar a las personas hacia la consecución de una visión común y compartida con los objetivos de la organización, para su desarrollo profesional.
- **Visión estratégica:** capacidad de adelantarse a los acontecimientos, y visualizar escenarios futuros para el posicionamiento de la organización, y comprender el entorno para proyectar propuestas que den respuesta a los desafíos de país.
- **Creatividad e innovación:** Poder establecer nuevas ideas y soluciones originales y eficaces, que contribuyan a la mejora de la calidad, la rentabilidad, la eficacia y/o resultados.

En 2014 se han impartido 2.800 horas de formación (70 horas de media por persona), con una inversión de 36.000 €, que supone un 1% del presupuesto total de Innobasque.

Las principales acciones formativas en 2014 han sido:

- **Comunicación:** Curso de Escritura (Carlos Salas), Curso de Seducir audiencias (Oscar Modrego), Curso de Story telling (Guillermo de Haro).
- **Trabajo en equipo y capacidad relacional:** La excelencia interpersonal (CEGOS).
- **Estrategia y gestión:** Curso MOC, Advanced Management Program.
- **Varios:** Idiomas, Microsoft Office.

---

## Accidentes laborales

---

### Política de Prevención de Riesgos Laborales

La empresa dispone de Plan de Prevención con la estructura organizativa, recursos de prevención, órganos de representación, así como funciones y responsabilidades en materia preventiva de toda la línea jerárquica de la empresa.

---

## Discriminación por edad

---

### Políticas Internas de Gestión

La edad media de la plantilla de Innobasque es de 40,25 años, concretamente: el 8,3% es menor de treinta años, un 66,7% se encuentra entre los 30 y 45 años, y el 25 % es mayor de 45 años.

GRUPO DE INTERÉS

# PROVEEDORES



---

## Cumplimiento de la normativa

---

### Política RSE

Innobasque tiene intención de valorar de forma positiva en la adjudicación de ofertas, a aquellos proveedores que fomenten las políticas de RSE en sus organizaciones, así como, la inclusión de Cláusulas Sociales y de Responsabilidad Social en la valoración de las ofertas presentadas por los proveedores. En Innobasque nos planteamos el desarrollo de un código de buen gobierno para garantizar la máxima integridad en las operaciones y actividades de la agencia, que ha sido creado este año 2014 y presentado ante la Comisión Ejecutiva para su posterior aprobación en Junta Directiva.

### Política de Compras

La ley 30/2007 de 30 de octubre de contratos del Sector Público recoge la figura del “Poder Adjudicador” que no tiene la consideración de “Administración Pública”. Innobasque tiene la calificación de Poder Adjudicador por tratarse de: - Una asociación (carente, por definición, de ánimo de lucro, y sin que pueda, por tanto, defenderse que se haya creado para satisfacer una finalidad mercantil o industrial). - Estar financiado mayoritariamente por el Gobierno Vasco. En todo caso, Innobasque no se trataría de Administración Pública en el sentido de la LCSP. Como consecuencia de la calificación de Poder Adjudicador, Innobasque debe aplicar las normas relativas a los requisitos para contratar y a la adjudicación de los contratos previsto en la LCSP para los Poderes Adjudicatarios en relación con los contratos sujetos a regulación armonizada: son aquellos contratos que se celebran entre un Poder Adjudicador y un operador económico siempre y cuando tengan por objeto obras, concesión de obras públicas, suministros, servicios y el importe de las prestaciones contractuales esté por encima de las siguientes cuantías: - Obras y concesión de obras públicas (4.845.000 euros) - Suministros (193.000 euros) - Servicios (193.000 euros) En relación con los contratos sujetos a regulación armonizada, las reglas comunitarias y la LCSP inciden en cuatro aspectos: transparencia, concurrencia, en caso de igualdad de ofertas elegir la oferta que cumpla con algún objetivo

comunitario y un régimen de garantías. Para el resto de contratos (los no sujetos a regulación armonizada) hay que aplicar los principios de publicidad, concurrencia, transparencia, confidencialidad, igualdad y no discriminación. Así, los poderes adjudicadores como Innobasque deben elaborar unas instrucciones internas de obligado cumplimiento que regulan los procedimientos de contratación para que el contrato se adjudique a quien presente la oferta económica más ventajosa. Estas instrucciones deben ponerse a disposición de todos los interesados en participar en el procedimiento de adjudicación y publicarse en el “Perfil del contratante” del poder adjudicador (Documento publicado en la página web de Innobasque). No obstante en el desarrollo de la actividad de Innobasque mediante otorgamiento de ayudas (Subvenciones, No contratos), la normativa aplicable es la Ley Estatal 38/2003 de 17 de Noviembre, General de Subvenciones y el Texto Refundido de la Ley de Principios Ordenadores de la Hacienda General del País Vasco (Aprobado por Decreto Legislativo 1/1997, de 11 de Noviembre). De ahí que se deberán aplicar los principios que rigen el otorgamiento de subvenciones (publicidad, concurrencia y objetividad) así como buena parte de las Reglas del Texto Refundido que implementan estos principios. Innobasque aplica el procedimiento indicado con un requisito aún más rígido para el caso de contrataciones financiadas por una subvención y que, al ser la mayoría, lo ha establecido como norma: el límite de los 50.000 euros para la exigencia de un mínimo de 3 ofertas se rebaja a 18.000 euros. De esta forma da cumplimiento a lo que establecen las dos normativas. En cuanto a los proveedores, en 2014 se realizó un recordatorio a todo el equipo interno de los procedimientos para la contratación de proveedores, en cumplimiento con la legalidad vigente.

### Auditorías - Herramienta de seguimiento

Los mecanismos de control económico-financiero son elementos fundamentales para detectar potenciales irregularidades en la materia:

- Control Económico
- Control Financiero interno
- Auditoría externa por parte de “Price Waterhouse Coopers”.
- Información económica - financiera anual detallada al Gobierno Vasco, que es nuestro principal financiador.

- Sometimiento a la fiscalización del Tribunal Vasco de Cuentas. No se ha considerado prioritario establecer un protocolo específico (sistema interno de denuncias...) para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción. Los hipotéticos casos se tratarían de forma individual, y siempre con el objetivo de preservar la integridad de nuestras actuaciones. Actualmente no tenemos una política explícita sobre la corrupción en todas sus formas. Si existe un seguimiento y control exhaustivo desde el Departamento Financiero, y una auditoría externa que puede detectar potenciales irregularidades. El Departamento de Administración y Finanzas se asegura de que todas las compras y asignación de pedidos a proveedores cumplan los procedimientos establecidos y se ha creado una herramienta en la intranet para facilitar los trámites administrativos y asegurar el cumplimiento de la política de compras.

---

## **Realizar compras a proveedores que cumplan con los Derechos Humanos**

---

### **Política RSE**

Por el tipo de actividad que desarrolla Innobasque, nuestros proveedores, la mayoría localizados en el País Vasco, no debieran incurrir en ningún factor de riesgo sobre Derechos Humanos. No obstante, el posible incumplimiento de las políticas relacionadas con los derechos humanos resultaría en la extinción inmediata de la relación entre el proveedor e Innobasque.

### **Crear Sistema de Clasificación Proveedores**

Hasta la fecha no se ha considerado como un factor a tener en cuenta el posicionamiento en RSE de las entidades proveedoras. Sin embargo, este será un punto a considerar en ejercicios posteriores.

GRUPO DE INTERÉS

# SOCIEDAD



---

# Invertir en las generaciones del futuro

---

## Salud mejor y más accesible

Innobasque considera que la Salud y la Calidad de Vida debe ser uno de sus ejes de actuación. Por esto la dinámica de Efi salud de Innobasque, trabaja para hacer de la salud una fuente de competitividad y bienestar para Euskadi mediante el desarrollo de actuaciones en, desde y para sectores económicos y personas.

Esta dinámica tiene como objetivo reportar al país beneficios económicos y sociales. Así, como metas a largo plazo a las que se quiere contribuir se definen las siguientes:

- Vivir más y mejor, que se traduciría en indicadores de esperanza de vida sin discapacidad y calidad de vida en dependencia.
- Generar valor económico en el entorno, que se traduce en indicadores de empleo, productividad y competitividad.
- Contribuir a la sostenibilidad del sistema de salud, que se traduce en reducción de gasto del sistema. Para lograr esto, Innobasque cuenta, entre otras, con las siguientes acciones.

## Dinámica de Efi salud

En 2014 se ha lanzado la web GOSASUN para la promoción de hábitos de vida saludable, se han entregado 13 sellos Gosasun para reconocer las buenas prácticas de promoción de la salud en diferentes entornos: Laboral, educativo y comunitario, y se ha lanzado la Campaña “muévete en el trabajo”.

Además en el entorno de la salud, nos encontramos ante retos muy complejos, que no dependen exclusivamente del sistema sanitario. Cuestiones en las que la implicación activa de las personas y otros agentes no sanitarios, es fundamental. Muchos de estos proyectos no salen adelante por la imposibilidad de encontrar financiación. Con el objetivo de explorar nuevas maneras de identificar, proponer, promover,

implantar y financiar iniciativas innovadoras relacionadas con la salud se ha lanzado una iniciativa de Crowdfunding “Crowdsasuna” y se han financiado 5 proyectos. Los 5 proyectos seleccionados han sido: “Un kit para monitorizar bebés”, “Rehabilitación física y emocional combinando paddle board, yoga y naturaleza”, “Asistencia para dependientes con perros”, “Zapatos de bienestar impresos en 3D” y una “Campaña contra la ablación en niñas africanas que viven en Euskadi”.

## Formar a los jóvenes en los valores de la sostenibilidad empresarial

Innobasque promueve la cultura innovadora en la Sociedad Vasca, posicionando las capacidades de Euskadi en el ámbito local e internacional.

La **Escuela de Innovación**, es un programa de aprendizaje fuera del aula para atraer a los jóvenes a la ciencia, la tecnología y la innovación de una manera creativa, grupal y estimulante. Su pilar es situar al joven en el centro de las actuaciones.

En ella, destacamos actividades;

1) Proyecto FLL Euskadi 2014: es un desafío que invita a jóvenes de entre 10 y 16 años de todo el mundo a descubrir la diversión y la emoción en la ciencia y la tecnología, fomenta las vocaciones científicas y tecnológicas y promueve los valores del trabajo en equipo, la innovación, la creatividad y el emprendimiento.

En 2014 el reto planteado ha sido el aprendizaje o “World Class”. FLL Euskadi es un torneo clasificatorio que en 2014 ha celebrado su sexta edición. Su funcionamiento es el siguiente:

- **Modelo:** FLL Euskadi ofrece un programa formativo estructurado que ayuda a los escolares a comprender la profundidad del reto que deben trabajar, su cariz científico y tecnológico y les pone en contacto con los centros de conocimiento vascos. Contactar con los principales expertos en las materias les ayuda a conocer qué proyectos y soluciones están en marcha en Euskadi y a contrastar sus avances.
- **Formato:** FLL tiene el formato de un evento deportivo y busca provocar vocaciones científico-tecnológicas entre los más jóvenes, de forma emocionante y divertida,

haciéndoles ver el impacto real que estas disciplinas tienen en la vida de las personas. Innobasque se encarga de facilitar el torneo clasificatorio. Además, programa sesiones de formación y se encarga de la comunicación del proyecto.

- Asimismo, este año, con el objetivo de incorporar a los centros educativos al reto planteado por FLL, se les ha pedido que realicen alianzas entre los propios centros para intercambiar buenas prácticas y proyectos. Participantes: 700 escolares/Centros educativos participantes: 23/Asistentes: 1.050 personas/Voluntarios: 100.
- 3 Ámbitos de aprendizaje:
  - Proyecto científico: identifican un problema real, investigan y proponen su solución innovadora.
  - Desarrollo del robot: diseñan, construyen y programan un robot para resolver las misiones establecidas.
  - Valores FLL: muestran espíritu de equipo, entusiasmo y respeto a sí mismos y a los demás.

### **Proyecto Cleantech now!**

Jornada de innovación donde estudiantes de entre 17 y 23 años descubren qué son las tecnologías limpias y qué oportunidades tienen para su futuro, desde una perspectiva grupal, divertida y estimulante.

La segunda edición se celebró el 9 de abril de 2014 en Kursaal (Donostia) y la participación superó los objetivos marcados. Así, en el taller participaron más de 350 jóvenes procedentes de 9 centros educativos de Mondragon Unibertsitatea, Universidad de Deusto, UPV/EHU, Tecnun y Tknika. Todos ellos participaron en equipos multidisciplinares e inter-universitarios. Asimismo, se presentaron 11 retos empresariales relacionados con las Cleantech procedentes de 9 empresas (GESE, Zero Lab, Ocean Electric, Likuid nanotek, Tecnalia Ventures\_Suprapower, Planet Energy, Dynicon Sistemas, Birzitza, Ausolan). En el concurso se pre-inscribieron 10 proyectos, pasando a

la final 4 de ellos. Cleantech now! se ha desarrollado y celebrado con la colaboración de los siguientes agentes: Innobasque, Tknika, Universidad de Deusto, Tecnun, Mondragon Unibertsitatea, UPV/EHU, Gaze, el departamento de Desarrollo Económico y Competitividad y Fomento San Sebastián. Además, ha contado con el apoyo de las empresas y organizaciones que han presentado retos para el taller o han formado parte del comité evaluador de los proyectos del concurso. El proyecto se ha coordinado desde Innobasque con el apoyo de un comité de trabajo formado por Fomento San Sebastián, Mondragon Unibertsitatea, Universidad de Deusto, UPV/EHU, Tecnun y Tknika para desplegar el plan de acción.

### **Proyecto Traininn Lab**

TRAININN LAB es un taller dirigido a jóvenes de 12 a 16 años para aprender a prototipar soluciones a partir de una metodología de innovación abierta creada ex profeso para este proyecto. Los estudiantes han tenido que presentar soluciones reales, “aterizadas” y viables a los retos que les plantean. Además, como novedad, se les ha pedido que cuenten cómo ha transcurrido el proceso a través de la herramienta de relato digital Storify. Traininn Lab celebró su primera edición el 8 de abril de 2014 en el centro de congresos Kursaal, en Donostia-San Sebastián, con la presencia del alcalde de la ciudad quien recogió las soluciones creadas en mano.

Participaron un total de 225 jóvenes procedentes de 4 centros educativos y se crearon 15 soluciones en total y, entre todos, se seleccionaron las 5 más efectivas. Bajo el lema “¡Innova San Sebastián!”, 5 empresas donostiarras propusieron retos actuales de la ciudad en diversos ámbitos (energías renovables y eficiencia energética, sector audiovisual/digital, surf, sector agroalimentario y tecnologías asistivas) de modo que los escolares participantes trabajaron en la búsqueda de soluciones para mejorar la ciudad de San Sebastián.



Red Pacto Mundial España  
WE SUPPORT

