



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

WE SUPPORT

Sistemas Avanzados de Tecnología S.A.
(SATEC)



• Carta de Renovación del compromiso



CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

Por la presente quiero declarar que, un año más, mantenemos y renovamos nuestro compromiso con la iniciativa del Pacto Mundial y con sus Diez Principios, siendo nuestro propósito y nuestro objetivo para el año 2012, el continuar trabajando para seguir potenciándolos, poniendo especial énfasis en los relacionados con la prevención de riesgos laborales, la igualdad y el medioambiente. Igualmente, renovamos nuestro compromiso de colaborar en la promoción de lo que el Pacto Mundial y sus Principios representan.

En estos primeros años de la adquisición de nuestro compromiso, hemos buscado fundamentalmente consolidar los diez principios en nuestra empresa. En este sentido, los informes de progreso anuales nos han servido y nos sirven para identificar áreas de mejora en las que centrar nuestros esfuerzos.

El 2011 ha sido un año difícil para todos, debido la recesión económica y la crisis financiera que, en nuestro caso, nos ha forzado a adoptar medidas de ajuste: esencialmente actuaciones de ahorro y gestión de contingencia. Esas medidas adoptadas, junto con el importantísimo bagaje de talento, capacidad para innovar, y compromiso que atesora nuestra plantilla y el proceso de diversificación de negocio e internacionalización de la actividad que hemos acometido en los últimos años, son los mecanismos que nos permiten ser optimistas respecto a nuestra capacidad para seguir generando valor para todos nuestros grupos de interés y poder así hacer honor a sus expectativas.

En este periodo, cuyo Informe de Progreso ahora presentamos, hemos continuado avanzando en pos de una gestión responsable y sostenible, avances que se detallan en el Informe de Progreso y de los que destacaría los siguientes:

- En el ámbito social: La firma del Empoderamiento de la Mujer y nuestra participación en proyectos de innovación social y de innovación tecnológica que permitirán la creación de nuevos modelos de servicio y de negocio, fundamentales para garantizar el incremento de productividad que las TIC aportan a la economía.
- En el ámbito laboral: la gestión de las personas ha mejorado gracias a la implantación de la Evaluación Integral, un nuevo canal de comunicación entre responsable y profesional que tiene como objetivo motivar, reconocer y comunicar qué se ha realizado, cómo se ha realizado, qué se debe mejorar y hacia dónde nos dirigimos.



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

- En el ámbito medioambiental: seguimos apostando por el ahorro energético. Participamos en proyectos de energía no dañina para el medio ambiente (fotovoltaica), y desarrollamos Planes de Medio Ambiente específicos para proyectos con posible impacto ambiental en clientes.

Nuestro objetivo como Compañía continua siendo el de *“Crear valor y generar crecimiento mediante Soluciones y Servicios innovadores en el campo de las TIC, contribuyendo a la evolución, eficacia y productividad de nuestros clientes, promoviendo el talento, la integridad y el trabajo en equipo, para ser un referente en nuestra industria y en nuestra comunidad.”*, y en ello continuaremos centrando nuestros esfuerzos.

Luis Rodríguez-Ovejero
Presidente



Información general

Perfil de la entidad: Sistemas Avanzados de Tecnología S.A. (SATEC)

- **Dirección:** Avda. de Europa, 34 A
- **Dirección web:** www.satec.es
- **Alto cargo:** Luis Rodríguez-Ovejero Alonso, Presidente
- **Fecha de adhesión:** 23/03/2009
- **Número de empleados:** 1200
- **Sector:** Telecomunicaciones y tecnologías de la información
- **Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:** multinacional española integradora de soluciones tecnológicas y especializada en servicios avanzados asociados a las nuevas Tecnologías de la Información.
- **Ventas / Ingresos:** 66.968.196€
- **Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:** 65.851 €
- **Desglose de Grupos de Interés:** Clientes, Empleados, Proveedores, Otros
- **Desglose de otros Grupos de Interés:** accionistas, sociedad y, en especial, el sector TIC
- **Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:** La Compañía mantiene identificados sus diferentes grupos de interés y dispone de procedimientos de recopilación de información relativa a sus expectativas, a través de canales de comunicación ya establecidos. Además, nuestra proximidad geográfica a ellos nos permite generar estrechos vínculos de confianza en la relación con los diferentes grupos de interés. Por tanto, nuestros grupos de interés son identificados mediante un proceso interno de reflexión a partir de nuestra interacción permanente con el entorno.
- **Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad o donde tiene actividad relevante en materia de sostenibilidad) y mercados servidos:** España, Portugal, Marruecos, Argelia, Túnez, Angola, Mozambique y Cabo Verde
- **Alcance del Informe de Progreso (Países sobre los cuales la empresa reporta información en el informe de progreso) y sus posibles limitaciones, si existen:** España
- **¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?** Satec ha identificado y estructurado jerárquicamente sus grupos de interés y ha definido canales de comunicación estables con ellos, habiéndose fijado los aspectos más relevantes sobre los que la Compañía debe informar a partir de la información recabada por esas fuentes. Además, hemos tenido en cuenta nuestra misión y estrategia corporativa, por lo que se recogen también aquellos aspectos de la Responsabilidad Social que son importantes o relevantes para nuestro negocio
- **Como se está difundiendo el Informe de Progreso:** Externamente por medio de la página web del Pacto Mundial, de nuestra web corporativa y a través de nuestra Memoria de Sostenibilidad. Internamente,

utilizamos las herramientas de que disponemos para darlo a conocer a nuestros profesionales (intranet, boletines...)

- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* Satec ganadora en la IV edición Premios “Comunicaciones Hoy” a los mejores productos y soluciones TI 2011, en la categoría Videoconferencia-Telepresencia
- *Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:* 2011
- *Fecha de la memoria anterior más reciente:* 2010
- *Ciclo de presentación del Informe de Progreso:* Anual

Estrategia y gobierno

- *Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión:* Existen distintas vías por las que los distintos grupos de interés pueden hacer llegar sus sugerencias e inquietudes. En el caso de la plantilla, además de directamente, pueden hacerlo por medio de los distintos Comités en que participan, a través de la intranet corporativa o por medio del buzón de sugerencias: sugerencias@satec.es. En el caso de nuestros clientes y proveedores, a través de los encuentros periódicos que se mantienen con ambos grupos, por medio de las encuestas de satisfacción o a través de la sección consultas de nuestra web corporativa. La información recibida por las distintas vías, en función de su naturaleza, es posteriormente estudiada por los distintos Comités existentes en la Compañía.
- *Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama:* Su forma jurídica es la de sociedad anónima con sede social en Oviedo (Asturias - España), aunque las oficinas centrales se encuentran en Madrid. ([Descargar documento](#))
- *Indique si la cúpula directiva debaten los aspectos estratégicos de los 10 principios del Pacto Mundial y miden el progreso mediante indicadores (Key performance indicators):* (Sí) Para ello en el año 2008 se crea el Comité de Responsabilidad Social Corporativa de SATEC, con el objetivo de impulsar las políticas de Responsabilidad Social de la Compañía, así como para velar por el cumplimiento de las mejores prácticas de gobierno corporativo. El Comité está dirigido por el Presidente del Grupo SATEC, y formado por varias direcciones para conseguir una visión plural y compartida por toda la empresa y actúa con un enfoque integrado y multifuncional de la Responsabilidad Corporativa, que nos permite mantener la supervisión necesaria con el fin de minimizar el riesgo, y vincular nuestras soluciones y servicios a un objetivo general de negocio de crecimiento sostenible. El Comité es, además, responsable de la elaboración de la Memoria de Sostenibilidad, donde se recogen indicadores en series trienales que nos permiten medir el progreso en los distintos ámbitos que en ella se reflejan.
- *Indique la estructura de gobierno y quien o quienes 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 Consejo de Administración, de SATEC es un órgano unitario compuesto por el presidente (Luis Rodríguez-Ovejero) que tiene carácter ejecutivo, dos consejeros (Teresa Taubmann, Directora General de SATEC) y Pedro Rodríguez-Inciarte (Presidente de SATO) y el secretario no consejero (Bernardo Gutiérrez de la Roza). Además contamos con los profesores D. Luis Fernández- Vega y D. Asís Martínez-Jerez que conforman un



Comité Asesor al Consejo de Administración. Para los temas relacionados con la RSE es el Comité de Responsabilidad Social Corporativa, encargado de velar por el cumplimiento de las mejores prácticas de gobierno corporativo.

Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

- *Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.):* (Sí) Actuaciones de apoyo a diversas iniciativas como son la firma del Charter de la Diversidad o la adhesión a los "Principios para el empoderamiento de la mujer", así como los varios convenios firmados con distintas entidades para promover la igualdad, la diversidad, tales como los firmados con la Fundación La Caixa y su programa Incorpora, Fundación Faedis, etc.

Más información

- *Notas:* Más información sobre la Política de Responsabilidad Corporativa de Satec y acceso a la Memoria de Sostenibilidad en nuestra web.
- *Dirección web:* <http://www.satec.es>
- *Implantación otros Grupos de Interés:* --
- *Día de publicación del Informe:* miércoles, 05 de septiembre de 2012
- *Responsable:* María Martínez Suárez
- *Tipo de informe:* A+B+C

" La entidad tiene **proveedores** en países en vías de desarrollo. "

" La entidad tiene **actividades** en países en vías de desarrollo. "

• Metodología



DIAGNÓSTICO

Se necesita conocer lo que existe para saber qué necesidades tiene la entidad. Los indicadores de diagnóstico nos permiten identificar qué políticas, acciones y seguimiento se hace por cada Principio.



POLÍTICAS

Vienen recogidas mediante indicadores cualitativos que definen el marco de actuación en el cual se estructuran las acciones y los mecanismos de control y seguimiento de la entidad.



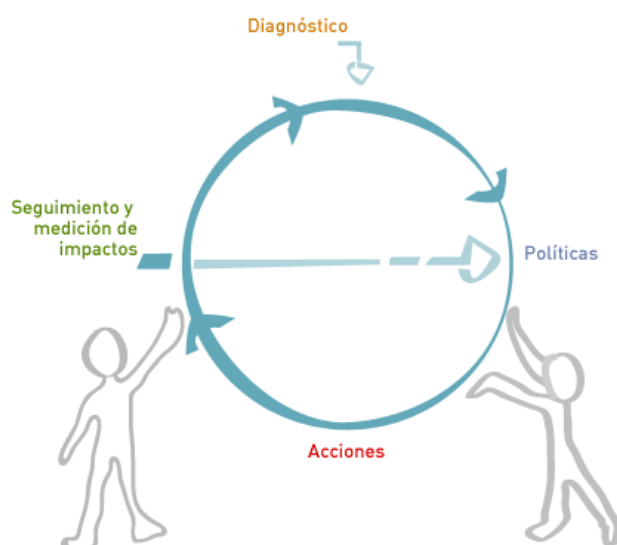
ACCIONES

Se implementan para dar cumplimiento a las políticas. Vienen descritas por medio de indicaciones cualitativas y cuantitativas. Input: Necesario un Input para conocer qué tipo de acciones han de llevarse a cabo. Si se prescinde de ese Input se corre el riesgo de implantar acciones inútiles o innecesarias.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Viene reflejado en los indicadores cualitativos planteados. Output: Necesario dar a conocer los resultados para poder recibir de nuevo ideas sobre posibles mejoras necesarias.





• Principio 1

Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P1C2I1)

Ejemplo: La entidad ha realizado un diagnóstico en Derechos Humanos y ha identificado como riesgo una falta de información y formación sobre la prevención de riesgos laborales con sus empleados. El impacto de la entidad en este riesgo sería el incremento de accidentes laborales.

Respuesta: SI

Implantación: En lo que respecta a nuestra gestión interna, el Comité de Responsabilidad Social Corporativa y la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad realizan, con carácter anual, un análisis de los distintos factores que afectan a nuestra plantilla, particularmente en lo relacionado con la igualdad de género y la no discriminación. Los resultados son plasmados en nuestra Memoria de Sostenibilidad y en los informes de seguimiento del Plan de Igualdad.

Respecto a nuestros clientes y proveedores, son fundamentalmente empresas y entidades, en muchos casos adscritas al Pacto Mundial y reconocidas por sus actuaciones en el ámbito de la Responsabilidad Social, como es el caso de Grupo Mapfre, Telefónica, etc.

Objetivos: Para el 2011, a nivel interno, nos habíamos planteado como objetivo la divulgación y el fomento de nuestros Valores Corporativos y nuestro Código Ético, así como el desarrollo de acciones de fomento de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

En consonancia con ello y, a través de nuestro Boletín Interno, se puso en marcha una campaña de divulgación de los Valores de la Compañía y del fomento de la igualdad. Paralelamente se diseñó y ejecutó un Plan de Formación Por y Para la Igualdad, destinado a personal de distintas áreas y de todos los centros de trabajo de Satec en España.

Estos objetivos continúan siendo válidos para el año 2012.



POLÍTICAS:

¿Cuenta la entidad con políticas de Derechos Humanos por escrito y aprobada por la Dirección General? Describa en el campo de notas en qué medida se han implantado (P1C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: El cumplimiento de todos los principios de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en todos los niveles de la Compañía, está presente en nuestro Código Deontológico, norma de obligado cumplimiento para toda la plantilla y que tiene por objeto reflejar los Valores Corporativos y los principios básicos que deben guiar la actuación de Satec y de las personas que la integran, en base al respeto mutuo entre todas las personas con las que se relacionan, el compromiso con su trabajo y con la empresa, la responsabilidad de realizar su trabajo lo mejor posible, la solidaridad y la cooperación con los compañeros y la sociedad, la integridad y el respeto a la legalidad; de forma que nuestro entorno laboral se caracterice por un ambiente de confianza que permita el desarrollo personal y profesional, y esté libre de ofensas, explotación de cualquier naturaleza, intimidación, acoso y discriminación. Este Código fue complementado en 2010 con un Procedimiento de Actuación frente al Acoso y en 2011 con una campaña de sensibilización en este ámbito y la adhesión a la iniciativa "El Empoderamiento de las Mujeres".

Respecto a nuestros clientes, SATEC les ofrece un centro de servicios 24x7, al cual pueden acceder a través de diferentes medios (Herramienta Web, teléfono, fax) y reportar cualquier incidencia. Este centro de servicios cuenta con una política de atención al cliente, que asegura que las necesidades y requisitos que puedan ser comunicadas a SATEC sean tratadas adecuadamente, con adecuación a la norma UNE-EN-ISO 27001:2005. Además contamos, en nuestra página web, con apartados en los que los clientes nos pueden hacer llegar sus opiniones y consultas, así como cualquier reclamación, que será tratada según los procedimientos definidos por parte del Departamento de Calidad y que tiene como objetivo obtener de nuestros clientes un feedback constructivo sobre nuestros servicios y relaciones. Por otro lado, Satec cuenta con un sistema de calidad ISO 9001.

Finalmente, Nuestro Código Deontológico, norma de obligado cumplimiento para toda la plantilla, establece entre sus Principios la actuación ética y socialmente responsable en relación con sus clientes y proveedores, exigiendo entre otros: veracidad, confidencialidad y transparencia en las ofertas de productos y servicios y en las informaciones que se les facilite.

Objetivos: En el 2011 se llevó a cabo una campaña de sensibilización interna basada en la divulgación y estudio de nuestros valores así como de los principios recogidos en nuestro Código Deontológico además de otras acciones de fomento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P1C111)

Respuesta: SI

Implantación: Internamente las acciones más destacadas han sido, la adhesión a la iniciativa "El Empoderamiento de la Mujer", así como el de Formación Por y Para la Igualdad y la campaña de sensibilización en igualdad y de refuerzo de los principios de nuestro Código Ético.

En cuanto a nuestros clientes y proveedores, hemos colaborado y patrocinado actuaciones que fomentan la difusión de prácticas socialmente responsables como, por ejemplo, nuestra participación en el proyecto Innoexplora cuyo objetivo es difundir el concepto de innovación social, sus principios y valores (innovación desde, por y para la sociedad, que trasciende del ámbito de la innovación empresarial) y buscar los puntos de encuentro entre innovación empresarial e innovación social, y especialmente los referidos al emprendizaje social, intra-emprendedurismo, responsabilidad social empresarial e innovación empresarial colectiva.

Objetivos: A lo largo de este año hemos continuado trabajando en la divulgación de prácticas respetuosas con los derechos humanos, tanto internamente, entre nuestros empleados, como externamente, entre nuestros clientes y proveedores.

Indique si utiliza los resultados obtenidos de los mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos en la planificación estratégica de la entidad (P1C2I5)

Respuesta: SI

Implantación: En la planificación estratégica de Satec se tienen en cuenta los resultados obtenidos de los mecanismos de seguimiento de todas nuestras políticas, incluidas las relacionadas con los Derechos Humanos.

Indique si la entidad informa a sus clientes sobre la seguridad de sus productos y servicios. En caso afirmativo, indique de qué forma (P1C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: La Dirección de SATEC considera su obligación garantizar el cumplimiento de todos los requisitos legales, y otras normativas aplicables, en todas y cada una de las actividades que se desempeñen en la Organización. SATEC tiene un Sistema de Gestión de la Seguridad de la Información implantado, con adecuación a la norma UNE-EN-ISO 27001:2005. Además, en nuestro Código Deontológico se recoge también el Principio de Propiedad Intelectual y Seguridad de la Información y, a través de nuestra web corporativa y de nuestras Memorias de Sostenibilidad, se informa puntualmente a nuestros clientes de todos aquellos aspectos que son relevantes, sin olvidar que, antes de realizar cada trabajo se llega a un acuerdo con el cliente de los términos del mismo y que todos nuestros clientes cuentan con contactos directos con nuestros equipos, caso de que precisen trasladarnos cualquier consulta sobre nuestros productos o servicios.

Objetivos: Continuar mejorando los canales de comunicación y recogida de información de nuestros clientes.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si dispone de mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos de la entidad. Descríbalos (P1C2I3)

Respuesta: SI

Implantación: La propia Memoria de Sostenibilidad supone una herramienta de seguimiento. Otros mecanismos puestos en marcha para el seguimiento de políticas relacionadas con los derechos humanos de la plantilla, son el Comité de RSC, Comité Permanente de Igualdad, Comité de Seguridad y Salud, los Comités de Empresa y representantes Legales de los Trabajadores, la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y los informes anuales de seguimiento que cada uno de ellos elabora. La encuesta de Clima Laboral y el buzón de sugerencias notequedesconladuda@satec.es, son otros mecanismos útiles de seguimiento de nuestras políticas de Derechos Humanos entre nuestros empleados. Respecto a nuestros clientes, son los servicios de atención al cliente, que ofrecen un servicio continuado y de calidad, los que hacen el seguimiento de las posibles incidencias.

En cuanto a sus proveedores, Satec mantiene con ellos relaciones basadas en la calidad de los servicios y productos que ofrecen, y en la integridad de sus prácticas empresariales. Relaciones que vienen marcadas por las directrices especificadas en nuestro Código Deontológico, directrices que son de aplicación a todos nuestros grupos de interés,

incluidos los proveedores. De igual modo, por parte de Satec, se responde a cualquier queja o sugerencia de los proveedores, en adecuación al proceso implantado en la organización, de atención a quejas/reclamaciones y sugerencias. La práctica totalidad de nuestros proveedores se encuentran en países de la OCDE donde las relaciones laborales están reguladas por la legislación vigente que garantiza el respeto de los derechos humanos y laborales de los trabajadores y, por tanto, la observación de los derechos humanos por su parte no se considera un factor de riesgo. En cualquier caso, Satec tiene implantados los procesos tanto de homologación, como de evaluación continua de proveedores.

Estos procesos tienen como resultado un listado de proveedores homologados, que tienen que cumplir una serie de requisitos, que enumeramos a continuación:

Política de transparencia corporativa.

Cumplimiento de la legislación fiscal y laboral.

Existencia de Planes de Contingencia, para asegurar la provisión del Servicio.

Certificaciones, tanto de Calidad como de Medioambiente.

Cumplimiento de la legislación europea y nacional en relación a productos y sus componentes.

Cumplimiento con Buenas Prácticas, en el caso de proveer Servicios.

Adecuación a la legislación en materia de Seguridad y Salud.

Destacar finalmente, que la política de compras y proveedores de Satec está basada en la eficiencia, la transparencia y el respeto a la normativa, entendiendo al proveedor como un grupo de interés fundamental.

Objetivos: Impulsar la adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas entre nuestros clientes y proveedores.

Porcentaje de empleados sobre el total informados y formados sobre los Principios de Derechos Humanos por los que se rige la entidad (P1C311)

Respuesta: 100 %

Implantación: En el momento de su incorporación a Satec, todas las personas reciben un Manual de Bienvenida, en el que se hace hincapié en la Misión y los Valores Corporativos de nuestra Compañía. Además, toda la plantilla tiene a su disposición documentos en que dichos principios éticos, la Misión y los Valores de Satec aparecen reflejados, como son la Memoria de Sostenibilidad y el Código Deontológico de la Compañía, accesibles en el Portal del Empleado. Por otro lado, reciben información puntual, a través de nuestro boletín interno (Meeting Point), de cualquier nueva directriz, así como recordatorios de las ya existentes.

Objetivos: Continuamos trabajando en la mejora de nuestra intranet buscando una comunicación más completa con nuestra plantilla, siendo nuestro objetivo para el próximo año la incorporación de herramientas de la social media a nuestros canales de comunicación con los empleados.

Indique el número y tipo de: (P1C4I3)

* Incumplimiento de normativas referentes a la salud y seguridad del cliente: 0

* Demandas ratificadas por organismos reguladores oficiales o similares para la supervisión o regulación de salubridad y seguridad de los productos y servicios: 0

* Incumplimiento de normativas sobre información y etiquetado de productos recibidos: 0

Implantación: No se han producido incumplimientos de normativas referentes a la salud y la seguridad del cliente ni

han tenido lugar demandas ratificadas por organismos reguladores o similares para la supervisión o regulación de salubridad y seguridad de los productos y servicios. Tampoco se ha recibido ninguna notificación de incumplimiento de la normativa sobre información y etiquetado de productos recibidos, ya que sólo trabajamos con productos normalizados y proveedores reconocidos, velando por el cumplimiento de la legislación vigente a través de un proceso de evaluación periódica de la legislación, incluyendo la correspondiente al etiquetado y la información de los productos que se entregan.

Objetivos: Continuar haciendo una evaluación periódica de la legislación aplicable en cada caso para poder garantizar su cumplimiento.

Cantidad de dinero invertido en la comunidad (en especie, productos o servicios) (miles de euros) (P1C5I1)

Indicador específico para las entidades que tienen actividad en países en vías de desarrollo.

Respuesta: 68857,05

Implantación: Nuestro objetivo es contribuir al progreso de los países donde operamos y, a tal fin, trabajamos con empresas locales, formamos a los trabajadores, tratamos de promover acuerdos entre Administraciones, etc.

Objetivos: A través de una estrecha colaboración con universidades, otros centros de formación, centros tecnológicos y centros de investigación, asociaciones sectoriales, etc., mediante la aportación de nuestro know how, hemos continuado promoviendo acciones que contribuyan al progreso de la sociedad, la cultura, la educación y la investigación.

Indique si la entidad hace un análisis de los proyectos que desarrolla en la comunidad donde está presente y, si lleva a cabo campañas de educación y de otras características de interés público en la misma (P1C5I2)

Indicador específico para las entidades que tienen actividad en países en vías de desarrollo.

Respuesta: SI

Implantación: El Comité de RSC es el órgano encargado del análisis de los proyectos a desarrollar en nuestro entorno.

Objetivos: Nuestro objetivo es continuar promoviendo acciones que contribuyan al progreso de la sociedad de nuestro entorno, buscando la colaboración de nuestros proveedores, socios tecnológicos y clientes. Colaboración que se traduce en patrocinios y colaboraciones en jornadas, congresos, seminarios, etc.

Número de actuaciones realizadas por la entidad para prevenir la vulneración de los Derechos Humanos por las fuerzas de seguridad contratadas en su ámbito de actuación. Descríbalas (P1C6I1)

Indicador específico para las entidades que tienen actividad en países en vías de desarrollo.

Respuesta: 0

Implantación: No existe constancia de que las fuerzas de seguridad contratadas por la Compañía hayan realizado



ninguna actuación que pueda vulnerar los Derechos Humanos. Bien es cierto, que las únicas personas contratadas, mínimamente relacionadas con el ámbito de la seguridad, son vigilantes nocturnos.


Objetivos: Dado que no se contratan fuerzas de seguridad, salvo los vigilantes nocturnos de nuestras oficinas centrales, no tenemos objetivos marcados a este respecto.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Cientes	No tenemos riesgo		
Empleados	No tenemos riesgo		
Proveedores	No tenemos riesgo		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Cientes	Código Ético Política de Calidad Política de RSE Política o Sistema de atención al cliente Políticas internas de gestión		Incrementar los medios a través de los cuales difundimos nuestras políticas
Empleados	Código Ético Plan de RSE Política de RRHH Política de Seguridad y Salud Laboral Políticas internas de gestión		Mejorar la política preventiva mediante campaña sensibilización en prevención
Proveedores	Código Ético Política de Calidad Política de Compras Política de RSE		Incrementar los medios a través de los cuales difundimos nuestras políticas

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Clientes	RSE		Intentar acrecentar la extensión de nuestros compromisos entre nuestros clientes
Empleados	RSE		Continuar con campañas de sensibilización en el respeto a la igualdad y la no di
Proveedores	RSE		intentar acrecentar la extensión de nuestros compromisos entre nuestros proveedo

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Clientes	Buzón de sugerencias Comité de Seguimiento y RSE		Divulgar entre nuestros clientes los Principios del Pacto Mundial
	Procedimiento de gestión de incidencias Servicios de atención al cliente Teléfono de denuncias/quejas		
Empleados	Buzón de sugerencias Canales de comunicación Comisión interna de control o Comité Ético Dirección de RRHH Encuesta Procedimiento de gestión de incidencias		Continuar trabajando en la mejora de la comunicación con nuestros empleados
	Protocolos de prevención del acoso y PRL		
Proveedores	Auditorías Buzón de denuncias Cláusulas en contrato Encuestas y cuestionarios Evaluación Departamento de compras		Divulgar entre nuestros proveedores los Principios del Pacto Mundial
	Procedimiento de gestión de incidencias Sistema de clasificación de proveedores		

Leyenda:  Progresó adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• Principio 2

Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P2C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: Dada su actividad, Satec entiende que el riesgo de incumplimiento de cuestiones relacionadas con los derechos humanos por parte de sus proveedores es muy reducido, ya que como ya hemos comentado, la práctica totalidad de nuestros proveedores se encuentran en países de la OCDE donde las relaciones laborales están reguladas por la legislación vigente. Legislación que garantiza los respetos de los derechos humanos y laborales de los trabajadores. En cualquier caso, la Compañía tiene implantados los procesos, tanto de homologación, como de evaluación continua de proveedores. Este proceso tiene como resultado un listado de proveedores homologados, que tienen que cumplir una serie de requisitos: Política de transparencia corporativa; cumplimiento de la legislación fiscal y laboral; existencia de Planes de Contingencia, para asegurar la provisión del Servicio; certificaciones, tanto de Calidad como de Medioambiente; cumplimiento de la legislación europea y nacional en relación a productos y sus componentes; cumplimiento con Buenas Prácticas en el caso de proveer Servicios; adecuación a la legislación en materia de Seguridad y Salud.

Objetivos: Conseguir la homologación de todos nuestros proveedores.



POLÍTICAS:

¿Cuenta la entidad con políticas por escrito que regulen las relaciones con los proveedores basadas en el respeto a los Derechos Humanos? Describa en el campo de notas en qué medida se han implantado (P2C3I2)

Respuesta: SI

Implantación: La Compañía no cuenta con una política específica que regule la relación con sus proveedores, si bien dichas relaciones vienen marcadas por las directrices especificadas en nuestro Código Deontológico, directrices que son de aplicación a todos nuestros grupos de interés, incluidos los proveedores. De igual modo, se responde a cualquier queja o sugerencia por parte de los proveedores, en adecuación al proceso implantado en la organización, de atención a quejas/reclamaciones y sugerencias.

Objetivos: Se continua trabajando en el desarrollo de una política específica de contratación y gestión de proveedores sostenibles.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P2C1I1)

Respuesta: No

Implantación: Durante el presente ejercicio no se ha llevado a cabo ninguna acción concreta en este sentido.

Objetivos: Aumentar la concienciación de los Proveedores en materia de Derechos Humanos procediendo a incluir en los contratos cláusulas informativas sobre los derechos humanos y el respeto a los mismos.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje de proveedores que disponen de una certificación sobre el total (P2C2I2)

Respuesta: 10 %

Implantación: Además, de aquellos proveedores que han respondido a nuestra solicitud de información a este respecto, en torno a un 12% tienen un sistema de gestión implantado pero no certificado.

Objetivos: No ha habido una mejora significativa respecto al año anterior. Seguiremos insistiendo con nuestros proveedores en la solicitud de estos datos.

Indique el porcentaje de talleres de su cadena de suministro revisado, sobre el total de proveedores y subcontratas de la entidad (P2C3I1)

Indicador específico para las entidades que tienen proveedores en países en vías de desarrollo.

Respuesta: 0 %

Implantación: No se han llevado a cabo este tipo de revisiones dado que nuestros proveedores son básicamente grandes mayoristas (ejemplo Cisco, HP, Fujitsu, etc. con políticas de responsabilidad social implantadas y, en muchos casos firmantes del Pacto Mundial. Entendemos, por tanto, que sus talleres cumplen las condiciones necesarias.


Objetivos: No se ha desarrollado ninguna acción específica a este respecto.


Indique el número de quejas y consultas de/sobre los proveedores (P2C3I3)


Respuesta: 0

Implantación: describir

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Proveedores	No tenemos riesgo		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Proveedores	Política de Calidad Política de RSE		desarrollar procedimiento de contratación y gestión de proveedores sostenibles

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Proveedores	RSE		Aumentar la concienciación de proveedores en materia de Dchos. Humanos.

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Proveedores			

Leyenda:  Progresó adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• Principio 3

Las entidades deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.



DIAGNÓSTICO:

Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva (P3C3I2)

Respuesta: No

Implantación: No existe este riesgo en Satec ya que los trabajadores se ven amparados por la legislación española, por el Convenio colectivo estatal de aplicación en la Compañía y por nuestro Código Deontológico, en el que se recoge el compromiso que tiene Satec con la promoción de todos los principios y derechos recogidos en el Pacto Mundial y que incluyen, entre otros, la libertad de asociación, y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

Objetivos: Prueba de que ese derecho se respeta es que, en aquellos centros de trabajo en que los trabajadores así lo han querido, existe representación legal de los trabajadores



POLÍTICAS:

¿Cuenta la entidad con una política de información, consulta y negociación con los empleados sobre los cambios en las operaciones de las organizaciones informantes (por ejemplo, la reestructuración de una empresa)? (P3C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: En Satec existen representantes legales de los trabajadores que son informados y consultados sobre los cambios que afectan al empleo y a los trabajadores. Dichos cambios son, además, comunicados a la plantilla a través de diferentes canales: Correo Corporativo, Portal del Empleado, Boletín Interno (Meeting Point), videos corporativos, comunicaciones directas por los responsables de los equipos.

Objetivos: Continuar mejorando la comunicación e incorporando nuevos canales a usar.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P3C111)

Respuesta: SI

Implantación: A finales de 2010 y comienzos del 2011 se promovieron procesos electorales, en algunos de nuestros centros de trabajo, para proceder a la constitución de Comités de Empresa o Delegados de Personal, según los caso. Constituyéndose también algunos Comités de Seguridad y Salud. Además, contamos con las cuentas de correo: notequedesconladuda@satec.es y sugerencias-pde@satec.es, para atender cualquier propuesta de los empleados.

Objetivos: La Compañía ha designado a cuatro interlocutores, que ostentando su representación, garanticen un canal estable de comunicación con la representación legal de los trabajadores.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de procedimientos de seguimiento y medición que garantizan la representación formal de los trabajadores en la toma de decisiones o en la gestión de la organización? En caso afirmativo, descríbalos (P3C212)

Respuesta: SI

Implantación: Los representantes legales de los trabajadores intervienen en el ámbito que marca la normativa vigente. Se levantan actas de las reuniones mantenidas con los distintos órganos de representación legal de los trabajadores. En dichas reuniones, se facilita información a los Comités de Empresa o a los Representantes Legales de los Trabajadores, según el caso, se reciben propuestas y se debate sobre cuestiones relacionadas con la Compañía. Además, de estas reuniones formales, se dan con frecuencia consultas y reuniones más informales entre los representantes de la Compañía y la representación Legal de los Trabajadores.

¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? En caso afirmativo, descríbalos (P3C311)

Respuesta: SI

Implantación: Las reuniones periódicas de directores y responsables con sus equipos y la facilidad de acceso a la Dirección, por parte de cualquier empleado, constituyen el mecanismo fundamental de comunicación. Además de la comunicación informal, Satec dispone de diferentes canales de comunicación entre la firma y los empleados, que permiten a la Compañía escuchar, evaluar y hacer seguimiento de las preocupaciones, comentarios y sugerencias de los empleados. Entre esas herramientas destacan las que pueden ser utilizadas a través de nuestra intranet, correos electrónicos específicos, buzones disponibles, tales como sugerencias-pde@satec.es, notequedesconladuda@satec.es, o

los asociados al Comité de RSC, Comité de Igualdad, Departamento de RRHH, entre otros.

Otro mecanismo de transmisión de inquietudes por parte de la plantilla es la Evaluación de Desempeño, de periodicidad anual y de aplicación a todas las personas con más de un año de antigüedad en la Compañía.

Objetivos: Se ha avanzado en la mejora de la comunicación con los empleados, al menos en tres puntos:

* Sustitución en el 2011 de la Evaluación de Desempeño por una Evaluación Integral, cuyos objetivos son: Mantener un canal de comunicación entre responsable y profesional que sirva para motivar, reconocer y comunicar qué se ha realizado, cómo se ha realizado, qué se debe mejorar y hacia dónde nos dirigimos. Obtener un conocimiento profesional y objetivo del capital humano de SATEC. Evaluar la contribución individual de los profesionales al éxito de la Compañía. Detectar las potenciales mejoras en términos de objetivos y/o competencias. Ser un canal de intercambio de inquietudes.

* Incorporación de más funcionalidades e información al Portal del Empleado.


* Encuesta de Clima Laboral.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	☹️	

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Código de Conducta	😊	Fomentar el diálogo con la representación legal de los trabajadores
	Convenio Colectivo		
	Política de Comunicación Interna		
	Política de RRHH		
	Política de RSE		

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	RSE	😊	Fomentar la interlocución con la representación legal de los trabajadores

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Buzón de sugerencias Encuestas y cuestionarios de satisfacción Evaluaciones anuales Reuniones de equipo		Incorporar nuevos canales de comunicación del ámbito de la social media

Leyenda:  Progreso adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• Principio 4

Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.



DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica (P4C2I1)

Respuesta: No

Implantación: *Dados el mercado y la naturaleza de la actividad que realiza la Compañía, empresa integradora de soluciones tecnológicas, y especializada en servicios avanzados asociados a las nuevas Tecnologías de la Información, no consideramos en absoluto un factor de riesgo el trabajo forzoso. Nuestros trabajadores se encuentran amparados por la normativa vigente, el convenio colectivo de aplicación y los Valores definidos por la Compañía y presentes, tanto nuestro Código Deontológico, como en nuestra Política de Responsabilidad Social, que abogan por el respeto a los derechos laborales y la equidad en las relaciones y se oponen a este tipo de abusos.*

Objetivos: La Compañía no se plantea objetivos en este ámbito ya que, en absoluto, se considera el trabajo forzoso un factor de riesgo.



POLÍTICAS:

Indique si la entidad dispone de políticas por escrito que regulan el número de horas de trabajo establecidas y la remuneración de los trabajadores. Describalas (P4C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: *Todos los contratos de nuestros empleados contienen específicamente las condiciones de trabajo, incluyendo la cantidad de horas, el salario etc.*

Todas las personas que trabajan en Satec son reconocidas y remuneradas adecuadamente en función de su nivel de responsabilidad y del grado de desempeño de su puesto de trabajo, así como por su trayectoria profesional, y en ningún caso se tienen en cuenta factores subjetivos que pudieran resultar discriminatorios, como puedan ser la raza, religión, edad, género, nacionalidad, discapacidad, orientación sexual o estado civil.

El nº de horas de la jornada de trabajo anual, estipulado en el Convenio Colectivo que nos es de aplicación, está distribuido de forma irregular a lo largo del año, lo cual permite a los empleados disponer para sí de los viernes por la tarde de todo el año y de dos meses de jornada intensiva durante la época estival.

En relación a la seguridad en el trabajo, nuestro Departamento Prevención de Riesgos Laborales, junto con el servicio externo de prevención y los Comités de Seguridad y Salud, aplicando la legislación vigente, velan por la seguridad y salud

en el trabajo de los empleados.

Todos nuestros empleados pueden acceder a la información laboral (convenio colectivo, calendario laboral, etc.) desde el Portal del Empleado.

Objetivos: En 2011 la vigilancia de las condiciones laborales de nuestra plantilla ha sido compartida, por primera vez, con los recientemente constituidos Comités de Empresa y /o Representantes Legales de nuestros trabajadores.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P4C111)

Respuesta: SI

Implantación: En este ámbito, Satec partiendo de lo recogido en distintas políticas de empresa, como son las políticas de RRHH, política de RSC, y en documentos tales como el Código Deontológico, el Plan de Igualdad y el Protocolo de Actuación frente a cualquier tipo de Acoso, ha diseñado y comenzado a implementar un conjunto de acciones en relación con este principio. Entre las iniciativas llevadas a cabo cabría destacar el sistema de retribución flexible: tickets restaurante, tickets, guardería, etc.; flexibilidad en el horario laboral; reducción de jornada; el teletrabajo, dotando para ello a nuestros profesionales de herramientas flexibles como son ordenadores portátiles y móviles que les facilitan trabajar desde casa cuando las necesidades del negocio lo permiten; la campaña antidiscriminación y de refuerzo de la ética y los valores corporativos; la formación por y para la igualdad impartida a lo largo del año y la firma de adhesión a la iniciativa El Empoderamiento de la Mujer.

Objetivos: Destacar, como ya se ha mencionado, que en el 2011 se ha continuado trabajando en la implantación de las medidas de acción positivas identificadas en nuestro Plan de Igualdad, destacando la adhesión al Empoderamiento de la Mujer y la campaña de Formación Por y Para la Igualdad.

Indique si la entidad realiza acciones que le permiten que sus principios y valores se transfieran a la cadena de suministro en lo relativo a las buenas condiciones de trabajo y la ausencia de trabajo forzoso (P4C312)

Indicador específico para las entidades que tienen proveedores en países en vías de desarrollo.

Respuesta: SI

Implantación: La única acción llevada a cabo en este sentido es la de divulgación a nuestros grupos de interés, a través de la web corporativa, de nuestra adhesión al Pacto Mundial y de los 10 Principios que lo conforman. Información que también aparece recogida en nuestra Memoria de Sostenibilidad.

Objetivos: No ha habido avances significativos respecto al año anterior.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si la entidad verifica que sus proveedores son fieles al cumplimiento de un número de horas de trabajo razonable para sus trabajadores (P4C3I1)

Indicador específico para las entidades que tienen proveedores en países en vías de desarrollo.

Respuesta: No

Implantación: No realizamos verificaciones sobre cumplimiento de duración de jornada razonable por parte de los trabajadores de nuestros proveedores dado que la mayor parte de ellos se encuentran en países de la OCDE donde las relaciones laborales están reguladas por la legislación vigente.

Objetivos: No se había definido ningún objetivo en este ámbito por no considerarlo un factor de riesgo relevante.

Indique si la entidad controla y verifica el acatamiento de leyes y normas laborales o dispone de certificación de los estándares que prohíben el trabajo forzoso (ej. SA 8000) (P4C4I1)

Indicador específico para las entidades que tienen actividad en países en vías de desarrollo.

Respuesta: SI

Implantación: Con carácter general, la Dirección de Recursos Humanos y Medios, el Comité de RSC, el Comité de Igualdad, los Comités de Seguridad y Salud, y la Representación Legal de los Trabajadores, velan porque se cumpla lo establecido en el Convenio Colectivo y demás normativa vigente de aplicación en la Compañía y habilitan canales de comunicación, a disposición de toda la plantilla, para que cualquier incidencia que pudiera detectarse, pueda ser reportada y, de ser el caso, subsanada.

Además, se cuenta con Protocolos específicos de actuación como puede ser el Protocolo para la Prevención y Tratamiento del Acoso. En él, se definen los principios y pautas de actuación que deben regir para prevenir, erradicar y, en su caso, corregir este tipo de conductas.

Todas las actuaciones llevadas a cabo por la Compañía en este ámbito están enraizadas en nuestro propio Código Deontológico. Código que recoge en su articulado indicaciones relativas a Derechos Humanos, Estándares Laborales, Igualdad y Respeto que son de aplicación en todos los ámbitos de la Compañía.

Objetivos: Continuar potenciando la formación y sensibilización de la plantilla mediante campañas en nuestro Boletín Interno (Meeting Point) y la el Plan de Formación en Igualdad.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	☹️	

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Código Ético/Conducta Contrato de trabajo Convenio Colectivo Política de Conciliación Política de RRHH PRL	😊	Revisión de la política salarial

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	RSE	😊	Seguimiento de políticas implantadas y resolución de posibles incidencias

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados			

Leyenda: 😊 Progresó adecuadamente 😐 Progreso difícil de analizar 😞 Con potencial de mejora



• Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.



DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica (P5C2I1)

Respuesta: No

Implantación: Dada la naturaleza de la actividad de Satec, que exige personal cualificado con conocimientos y formación adecuados al carácter altamente técnico de nuestro trabajo y, atendiendo a nuestras políticas de RRHH y Responsabilidad Social Corporativa, a lo recogido en nuestro Código Deontológico, y al hecho de que la Compañía cumple con la normativa vigente en materia laboral, lo que incluye el no empleo de menores de edad, la aparición de prácticas de trabajo infantil en la Compañía no puede ser considerado un factor de riesgo. De hecho, no tenemos ningún trabajador menor de 19 años.

Objetivos: No teníamos marcado ningún objetivo en relación con el trabajo infantil al no ser considerado, en absoluto, un factor de riesgo.



POLÍTICAS:

Indique si la entidad dispone de políticas por escrito sobre la prohibición del trabajo infantil (para trabajos normales, trabajadores de menos de 15 años o de 18 en caso de trabajos peligrosos) que comunica abiertamente (P5C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: Satec rechaza expresamente el trabajo infantil, tanto en su Código Deontológico como en su política de Responsabilidad Social, documentos que se encuentran a disposición de toda la plantilla en el Portal del Empleado.

Además, la Compañía manifiesta públicamente su apoyo expreso a las iniciativas del Pacto Mundial, que promueven la erradicación del trabajo infantil.

Aualmente se lleva a cabo un seguimiento y análisis de diversos parámetros asociados a nuestra plantilla. Entre ellos, se comprueba que ninguno de nuestros empleados sea menor de edad.

Objetivos: Continuar haciendo seguimiento y análisis de los datos relativos a la composición de nuestra plantilla para poder detectar cualquier factor que no fuera acorde con nuestras políticas y, por tanto, pudiera ser necesario corregir.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P5C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: Desde el Área de RSC proseguimos con la sensibilización respecto a los Principios del Pacto Mundial, entre ellos el relacionado con el trabajo infantil. Para ello, hemos publicado en nuestro Boletín Interno y, posteriormente puesto a disposición de la plantilla en el Portal del Empleado, nuestros Informes de Progreso del Pacto Mundial.

Si bien indirectamente, hemos adoptado medidas que favorecen la concienciación acerca de la problemática del trabajo infantil y la necesidad de su total erradicación. Nos referimos a la divulgación interna de nuestros Informes de Progreso y nuestra defensa de los Principios del Pacto Mundial, buscando empezar por conseguir una plantilla más concienciada, responsable y solidaria.

Objetivos: No abandonar las campañas de sensibilización a este respecto.

Indique si la entidad realiza acciones que le permiten que sus principios y valores se transfieran a la cadena de suministro en lo relativo a la ausencia de trabajo infantil (P5C3I2)

Indicador específico para las entidades que tienen proveedores en países en vías de desarrollo.

Respuesta: SI

Implantación: Desde nuestra web corporativa, y a través de los medios de comunicación interna, divulgamos nuestro compromiso con el Pacto Mundial y sus Principios, entre los que está incluida la erradicación del trabajo infantil. Por otro lado, a lo largo del año se han puesto en marcha algunas iniciativas en favor de los niños. Ejemplos de ello, el Rastrillo Solidario, montado en nuestras oficinas centrales el pasado diciembre, a favor de la Asociación AMI3, fundada en 1.992 por un grupo de padres con hijos que presentaban algún tipo de discapacidad y que tiene como misión conseguir la mejora de la calidad de vida y el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad y sus familias. También en diciembre, nuestra campaña de colaboración con el Banco de Alimentos de Asturias, para ayudar a los colectivos más desfavorecidos de nuestra sociedad.

Objetivos: Mantener nuestra colaboración con agentes de nuestro entorno.

Indique si la entidad dispone de certificación de los estándares que prohíben el trabajo infantil (ej. SA 8000; ppo.1) (P5C4I1)

Indicador específico para las entidades que tienen actividad en países en vías de desarrollo.

Respuesta: No

Implantación: Aunque no se dispone de ninguna certificación, los procesos de reclutamiento y selección realizados por la Compañía garantizan que no se produce la incorporación de menores a nuestra plantilla.

Objetivos: Continuar haciendo público nuestro compromiso con este principio y con la necesidad de la absoluta y total desaparición de las prácticas de trabajo infantil en nuestra sociedad.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Número de verificaciones satisfactorias realizadas en el año para descartar el empleo de mano de obra infantil entre sus proveedores (P5C311)

Indicador específico para las entidades que tienen proveedores en países en vías de desarrollo.

Respuesta: 0

Implantación: Dada la naturaleza de nuestras actividades y que las empresas proveedoras de Satec mayoritariamente operan en países desarrollados, no se han realizado verificaciones en este aspecto.

Número de empleados menores de 15 años, de 18 en caso de tratarse de trabajos peligrosos. Indique, en el campo de notas, el número de dichos empleados que estén asociados a programas de ayuda (P5C412)

Indicador específico para las entidades que tienen actividad en países en vías de desarrollo.

Respuesta: 0

Implantación: Satec cumple escrupulosamente con la legislación laboral vigente y no contrata menores, por lo tanto, no hay ninguno trabajando en la Compañía.

Número de verificaciones realizadas por el departamento de Recursos Humanos para detectar casos de trabajo infantil (P5C413)

Indicador específico para las entidades que tienen actividad en países en vías de desarrollo.

Respuesta: 1

Implantación: Al menos, una vez al año se hace un análisis y seguimiento de las características de nuestra plantilla. Entre otras variables, se estudia la edad de la plantilla: mínima, máxima, media, etc. Satec no contrata menores y cuenta con una rigurosa política de selección, tanto para proyectos internos como para los

proyectos realizados en las instalaciones de nuestros clientes, lo que garantiza la rigurosidad y objetividad del proceso y la no incorporación de ninguna persona que no cumpla con la legislación vigente.

Objetivos: Continuar monitorizando nuestros procesos de selección para garantizar la objetividad y rigurosidad del proceso.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	☹️	

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Código Ético Convenio Colectivo Normativa vigente Política de RRHH Política de RSE	😊	Respetar de forma rigurosa la normativa vigente que regula este tipo de trabajo

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	RSE	😊	Favorecer la erradicación del trabajo infantil.

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados			

Leyenda: 😊 Progreso adecuadamente 😐 Progreso difícil de analizar ☹️ Con potencial de mejora



• Principio 6

Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P6C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: Con motivo de la redacción del Plan de Igualdad de Satec, se realizó un diagnóstico consistente en un análisis detallado de la plantilla y de la situación sobre la igualdad de oportunidades en la empresa en distintas áreas. Anualmente, desde el Área de Responsabilidad Social y por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, se realizan análisis cuyos resultados son plasmados, por una lado, en los Informes Anuales de Seguimiento del Plan de Igualdad, de distribución interna entre nuestros empleados y, por otro, en nuestra Memoria de Sostenibilidad, disponible para todos nuestros grupos de interés en nuestra web corporativa.

Nuestra plantilla es plural, no se discrimina en la contratación, formación y promoción de manera alguna. Ejemplo de ello, es que la dirección general de la Compañía la detenta una mujer.

Objetivos: Vigilar que no se incurra en prácticas discriminatorias.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política de antidiscriminación y/o de igualdad de oportunidades por escrito? Descríbala (P6C2I3)

Respuesta: SI

Implantación: Satec siempre se ha estructurado sobre la base del saber y la competencia de las personas que en ella trabajan. Por ello, nuestros Procedimientos de Reclutamiento y Selección están definidos desde la base de la Igualdad de Oportunidades y el respeto a la condición de género, raza o religión. Se trata de procesos de carácter objetivo, basados en principios de mérito y capacidad y de adecuación persona-puesto, en que se valoran las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas, en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación. Nuestro Código Deontológico también recoge en su artículo "Igualdad y Respeto" nuestro compromiso en este campo. Además, desde 2010 contamos con un Procedimiento de Actuación frente al Acoso y con personas designadas y

específicamente formadas para el tratamiento de cualquier incidente que pudiera tener lugar en este ámbito. Asimismo, existe un buzón específico: proyectoigualdad@satec.es, a través del cual todas las personas de la Compañía pueden trasladar sus sugerencias y dudas.

Objetivos: Continuar con la implantación de las medidas definidas en el Plan de Igualdad.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P6C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: Satec para favorecer la promoción de la igualdad de género en el lugar de trabajo, en el mercado y en la comunidad, garantizando la incorporación de los talentos y experiencias de las mujeres, suscribió en 2011 la iniciativa "Los Principios para el Empoderamiento de la Mujer", promovida por el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer.

Además, Satec está adherida al programa Incorpora de la Obra Social "la Caixa", cuyo objetivo es fomentar la contratación de personas pertenecientes a colectivos en riesgo de exclusión social.

Objetivos: Durante el año 2011 se han llevado a cabo dos campañas de formación. Una de Formación Por y Para la Igualdad y otra de Formación específica para las personas designadas para el tratamiento de cualquier incidente relacionado con el acoso.

Asimismo, a lo largo del año, se desarrolló una campaña interna de sensibilización en igualdad, fomento de la diversidad e impulso de nuestros Valores Corporativos.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje de la composición de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo el Consejo de Administración) y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad (P6C2I1)

Directivos frente a empleados: 3,5 %

Directivos mujeres: 28,57 %

Directivos hombres: 71,43 %

Mujeres: 28,33 %

Hombres: 71,66 %

Mayores de 45 años: 6,3 %

Menores de 30 años: 15,5 %

Empleados no nacionales: 3,5 %

Empleados con contrato fijo: 86,83 %

Implantación: La composición de nuestra plantilla en cuanto a género refleja, de forma muy aproximada, lo que son los porcentajes medios de nuestro sector en España. Si se analiza, la proporción de mujeres y hombres en puestos directivos, los porcentajes de mujeres en esos puestos, son ligeramente más altos que los de la presencia de la mujer en la Compañía, evidencia de la falta de discriminación en base al género. De hecho, la dirección general de la Compañía la ostenta una mujer y, en el Comité de Dirección, la proporción de hombres y mujeres es de 60% y 40% respectivamente.

Objetivos: Continuar trabajando en la implementación de medidas que favorezcan la igualdad en el ámbito de la Compañía.

Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información (P6C2I4)

Respuesta: SI

Implantación: En nuestras Memorias de Sostenibilidad se recoge información y detalle acerca del equipo Directivo y el Consejo de Administración. En ella, y de acuerdo con la metodología GRI, se recogen asimismo otros indicadores relativos a nuestra plantilla, como son: su composición según sexo, edad, antigüedad, tipo de contrato, etc. A nivel interno, la información se encuentra disponible en el Portal del Empleado, donde se detallan los cargos y nombres de los componentes del organigrama de la Compañía. También aparecida información recogida en el Manual de Bienvenida que se entrega a las personas de nueva incorporación.

¿Dispone su entidad de un mecanismo o de una persona responsable para el tratamiento y gestión de las acusaciones de discriminación, acoso, abuso o intimidación? (P6C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: El Protocolo para la Prevención y el Tratamiento del Acoso, recoge en su apartado 3.3 el procedimiento a seguir en la Compañía, ante cualquier caso de acoso. Además, cualquier presunta infracción de las normas especificadas en el Código Deontológico puede ser denunciada ante el Comité de RSC de Satec. Igualmente cualquier cuestión relacionada con el ámbito de la igualdad puede ser denunciada, bien ante el Comité de Igualdad o el Comité de RSC, o bien ante la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad. Además, la Dirección de la Compañía ha designado a dos personas como responsables de tratamiento de las posibles denuncias que, en este ámbito, pudieran generarse.

Objetivos: En el 2011, se ha facilitado formación especializada a las personas designadas por la Compañía como responsables de tratamiento de las posibles denuncias que pudieran generarse.

Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo (P6C3I2)

Respuesta: 3

Implantación: A lo largo del año 2011, se recibieron tres denuncias de posibles situaciones de acoso laboral. De forma inmediata se activó el Protocolo de Actuación ante una posible situación de acoso y los incidentes fueron aclarados.

Objetivos: En el 2011 y, respecto de las personas designadas para el tratamiento de las denuncias, se les ha

facilitado formación especializada adicional a la que ya poseían.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	😊	

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Código Ético/Conducta Convenio Colectivo Plan de Igualdad Política de RRHH Política de RSE	😊	Continuar fomentando la igualdad y no discriminación

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	Creación o aplicación de un Protocolo de Prevención del Acoso Diagnóstico de igualdad Formación Implantación del Plan de Igualdad Medidas de género Proyecto de inserción laboral Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades	😊	Fomentar la sensibilización en igualdad entre la plantilla

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Intranet Memoria sostenibilidad Otros	😊	Continuar trabajando en el fomento de la igualdad



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

Leyenda: 😊 Progreso adecuadamente 😐 Progreso difícil de analizar 😞 Con potencial de mejora



• Principio 7

Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P7C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: SATEC mantiene un Sistema de Gestión Ambiental, implantado desde el año 2004. Anualmente se fijan objetivos de reducción de los aspectos ambientales identificados dentro del marco de actuación de la organización, asegurando de esta forma un enfoque preventivo de la gestión ambiental, con el fin de minimizar el impacto de estos aspectos en el Medio Ambiente.

Satec, como ya indicamos, utiliza un Sistema de Gestión Ambiental en la Compañía, certificado bajo la norma ISO 14001.

Objetivos: Continuar estableciendo y mejorando nuestros objetivos de reducción de consumos.

Indique si la entidad posee iniciativas enfocadas a la reducción del consumo de energía, de agua, de emisiones a la atmósfera, vertidos de agua o iniciativas enfocadas a la mejora de la biodiversidad (P7C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: SATEC mantiene el objetivo de reducir anualmente el consumo de energía desde hace 5 años. Para ayudar a su cumplimiento se ha procedido al rediseño de los Sistemas de Información internos, además de llevar a cabo campañas de concienciación para un uso razonable de los demás recursos, como por ejemplo el consumo de agua, que se utilizan en el marco del funcionamiento de la organización. Iniciativas que arrancan facilitando a los empleados información sobre registro de consumos y recomendaciones de medidas reductoras. También se envían comunicados con recomendaciones de medidas medioambientales a nuestros proveedores. Asimismo se controlan las emisiones a la atmósfera, que se mantienen en niveles mínimos desde el año 2010.

Objetivos: Otras acciones llevadas a cabo en este ámbito son: el procesado de residuos peligrosos a través de empresas gestoras debidamente autorizadas. Adopción de medios de comunicación encaminados a favorecer la reducción del consumo de papel en nuestra oficinas, usándose el formato electrónico para la distribución de información relativa a nóminas, boletines internos, documentación en general, felicitaciones navideñas, Memoria de Sostenibilidad, etc. Uso de videoconferencia, de escritorio compartido y otras tecnologías que permiten reducir los desplazamientos por motivos profesionales.




SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:


Porcentaje de recursos sobre el total de ingresos brutos destinados a campañas de sensibilización y formación medioambiental % (P7C2I1)



Respuesta: 0,05 %


Implantación: Los recursos destinados a campañas de sensibilización en el año 2011 se han mantenido en el mismo nivel que los años anteriores, pese a los recortes presupuestarios llevados a cabo en la organización.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado			

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado			

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	Acción social (proyectos relativos al medio ambiente)		Continuar sensibilización en temas medioambientales
	Sensibilización en materia medioambiental		

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
No especificado			

Leyenda:  Progresó adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• Principio 8

Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha identificado sus riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad (P8C2I4)

Respuesta: SI

Implantación: SATEC realiza anualmente una revisión de los aspectos ambientales identificados, así como un análisis de riesgos ambientales ante cambios en nuestra organización que puedan tener un impacto ambiental.

En el año 2011 no se han identificado riesgos adicionales.

A pesar de que la naturaleza de nuestra actividad no conlleva procesos productivos, ni significativamente contaminantes, y de que nuestros centros de trabajo se encuentran ubicados en zonas urbanas, residenciales o industriales, pero en ningún caso están próximos a espacios protegidos ni áreas de alta biodiversidad, estamos firmemente comprometidos con una gestión ambiental responsable.

Objetivos: Monitorizar y redefinir nuestros objetivos anualmente para adecuarlos a nuestra evolución.



POLÍTICAS:

Indique si la entidad posee una política medioambiental por escrito, ya sea independiente o integrada dentro de otra serie de políticas (P8C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: SATEC dispone de una política ambiental que tiene como objetivo promover la sensibilización hacia la preservación del medio ambiente con actuaciones que permitan la utilización eficaz y responsable de los recursos disponibles en nuestra Organización y el respeto a la normativa vigente.

En el año 2011 fué revisada por parte de la Dirección, con el objeto de verificar su adecuación.

Nuestra Política Medioambiental se publica tanto en la web corporativa de SATEC, como en el Portal del Empleado.

Objetivos: Destacar que, en la auditoría 2011, el informe de revisión por la Dirección fue positivamente valorado "... en cuanto a que recoge de forma bastante desarrollada el desempeño ambiental de la organización a través de indicadores ambientales relacionadas con la actividad".



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P8C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: Dentro de las acciones de fomento de la responsabilidad ambiental destacaríamos dos: la formación a nuestro personal y la campaña de sensibilización a nuestros proveedores. La formación, de carácter obligatorio para toda la plantilla, está orientada a la concienciación del personal hacia el respeto al medio ambiente y a facilitar un mejor conocimiento del Sistema de Gestión Ambiental implantado en la Compañía. En cuanto a la sensibilización en materia medioambiental de nuestros proveedores, Satec ha realizado en el año 2011 una nueva campaña de comunicación a sus proveedores principales, transmitiéndoles tanto nuestra política ambiental como las buenas prácticas ambientales que rogamos apliquen dentro de su cadena de suministros.

Objetivos: Cada año, la persona responsable de la gestión del Sistema de Gestión Ambiental, identifica y evalúa los aspectos e impactos ambientales derivados de nuestras actividades. A partir de ahí, se fijan objetivos relacionados con la reducción de consumo eléctrico y agua, reciclado de papel, etc. También con carácter anual, se comunican los objetivos ambientales de la Compañía a nuestros grupos de interés y su grado de cumplimiento, a través de nuestra Memoria de Sostenibilidad.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales (P8C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: Dentro del sistema de Gestión Ambiental, existe un proceso de identificación y evaluación de aspectos e impactos ambientales de nuestra actividad. Una vez identificados, sobre los más significativos, se fijan objetivos anuales. Objetivos enfocados a reducción de consumos, residuos y mejoras en la eficiencia de las infraestructuras. Disponiendo también de indicadores que informan sobre la evolución anual de consumo de energía, agua y consumibles. De esta forma evaluamos la efectividad de las medidas que se van adoptando. Estos objetivos se comunican y pueden ser consultados en el Portal del Empleado, donde se publica además el grado de consecución de las metas establecidas.

Objetivos: Reducir el consumo de energía a través de la aplicación de métodos de Green IT. Así, hemos mejorado el detalle de las mediciones y el análisis realizado a partir de dichas mediciones. Mejora que ha sido reconocida en el año 2011 por los auditores externos.


Porcentaje de proveedores y subcontratas de bienes y/o servicios con sistemas de gestión medioambiental implantados por tipo (p.e. ISO 14001, EMAS, etc.) % (P8C3I1)

Respuesta: 14 %


Implantación: Respecto de nuestros proveedores y subcontratas, sólo tenemos información sobre sistemas de gestión tipo ISO 14001. Si bien es cierto que nos consta que, muchos de ellos, tienen sistemas de gestión implantados aunque no certificados.


Objetivos: En el año 2011 no se ha conseguido aumentar el número de respuestas de nuestros proveedores.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado	Otros		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado	Manual de Calidad y Medioambiente		Promocionar utilización eficiente de recursos, reciclaje y reducción residuos
	Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad		
	Política de Reciclaje		
	Política de Reducción de Consumo		
	Políticas formales (ej. Política Medioambiental)		
	Sistemas de gestión de calidad		
	Sistemas de gestión medioambiental (SGMA)		

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	RSE		Continuar con las acciones de concienciación medioambiental a grupos de interés

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
No especificado	<p>Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales</p> <p>Responsable de Medioambiente</p>		Incorporar mediciones trimestrales que nos ayuden a reducir consumos.

Leyenda:  Progreso adecuado  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• Principio 9

Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P9C111)

Respuesta: SI

Implantación: SATEC participa en proyectos innovadores en los que el desarrollo de tecnologías respetuosas con el medio ambiente es prioritario, aportando incluso nuevas tecnologías en algunos ámbitos, como por ejemplo en el caso de la gestión de la energía fotovoltaica o los instrumentos de medida, componiendo un "ecosistema de proveedores". La organización ha apostado, además, por soluciones propias de gestión de redes de observación así como de recogida y distribución de datos de procesos naturales y de control de fauna.

Internamente, también se potencia el uso de tecnologías respetuosas con el medio ambiente y que contribuyen a la reducción de emisiones a la atmósfera, como puede ser la implantación del sistema de videoconferencias para mantener reuniones, entre los diferentes centros de trabajo, evitando así los desplazamientos.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Número de estudios, de informes desarrollados o de comunicaciones enviadas en el año para aumentar la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente y mejorar la eficiencia energética (P9C211)

Respuesta: 20

Implantación: La respuesta facilitada es una estimación de las actividades de difusión llevadas a cabo por la Compañía en el 2011 y que incluyen entre otras: asistencia a jornadas, ferias y otros eventos de difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente; así como informes o comunicaciones.

En dicha estimación no están incluidas las acciones de comunicación interna.

Señalar asimismo, que desde nuestra web corporativa también se difunden soluciones tecnológicas respetuosas con el medioambiente y que mejoran la eficiencia energética de nuestros clientes.

Satec, hace suya la Declaración final de la Conferencia de Naciones Unidas en Estocolmo (1972): "La tecnología debe ser aplicada a identificar, evitar y controlar los riesgos y los problemas medioambientales para el bien común de la

humanidad."Por ello, liderada por su Departamento de I+D+i, continua apostando por el desarrollo de tecnologías respetuosas con el medio ambiente y desarrollando proyectos innovadores en ese ámbito. Ejemplo de ello, son el proyecto Bio-Logic o, más recientemente el sistema de monitorización, control y gestión de plantas solares, entre otros

Objetivos: Continuar apostando por el desarrollo de nuevas tecnologías que contribuyan a la mejora del medioambiente.

Inversión financiera, sobre el total de ingresos brutos, en el año actual para el desarrollo y la divulgación de tecnologías que no sean agresivas con el medio ambiente (P9C2I2)

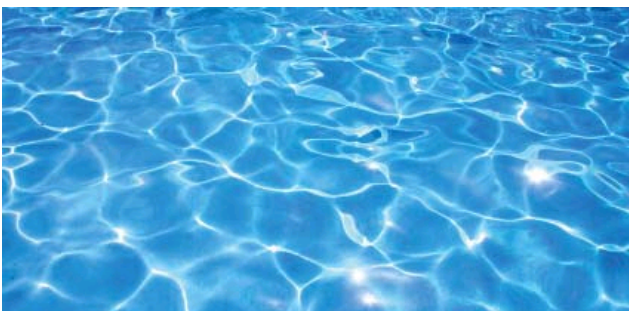
Respuesta: 0

Implantación: No disponemos de ese dato.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado			
Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado			
Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	RSE	😊	Incrementar el número de comunicaciones para el próximo ejercicio
Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
No especificado			

Leyenda: 😊 Progreso adecuadamente 😐 Progreso difícil de analizar 😞 Con potencial de mejora



• Principio 10

Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impactos (P10C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Desde el año 2009 Satec tiene implantado un Código Deontológico en el que se define la política de la compañía frente a la corrupción y a los comportamientos no corporativos. En él, se han incluido cláusulas específicas relacionadas con este Principio sobre corrupción, que son de obligado cumplimiento para todos los empleados de la compañía.

Asimismo, conforme a la legislación vigente, las cuentas de Satec son auditadas externamente, y con carácter anual, lo que implica un filtro inicial de control de posibles prácticas de sobornos y extorsiones.



POLÍTICAS:

Indique si la entidad posee una política por escrito definida contra la corrupción, la extorsión y el blanqueo de capitales (P10C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: SATEC cuenta con unos valores corporativos, entre los que figura la integridad, que deben regir las actuaciones de su personal en todo momento. Se dispone también de un Código Deontológico que define la política de la Compañía frente a la corrupción y a los comportamientos no corporativos, incluyendo especificaciones sobre obligaciones éticas, competencia desleal, corrupción, e integridad entre otras, haciendo explícito nuestro compromiso de actuar con profesionalidad entre nosotros, con nuestros clientes y con otros agentes del sector (proveedores, otras empresas, etc.), fomentando, de este modo, nuestra cultura de integridad.

Ese compromiso con los más altos estándares éticos está igualmente presente en nuestra Política de Responsabilidad social Corporativa, a disposición de nuestros grupos de interés en la página web corporativa.

Además, para evitar ceder ante posibles peticiones de pago de una fracción de un pago contractual a funcionarios o a empleados de socios empresariales, también existe un procedimiento relacionado con proveedores y de control de pagos para supervisar estas actividades.

Objetivos: Se ha visto la conveniencia de elaborar una política anticorrupción que acompañe al Código Deontológico ya implantado y que esté enfocada y dirigida a la prevención, detección e investigación de actos constitutivos de corrupción en cualquiera de sus manifestaciones.

¿Incluye la política de la entidad controles y procedimientos en referencia a regalos, invitaciones y gastos empresariales, incluyendo los límites y canales de información de los mismos? (P10C511)

Respuesta: SI

Implantación: Existen mecanismos de control financiero, si bien no están formalizados en una política escrita, aunque la Compañía dispone de procedimientos y herramientas de aprobación de regalos, invitaciones y gastos empresariales que suponen una aprobación por la Dirección de la empresa, en un marco de total transparencia y claridad.

Objetivos: Se ha visto la conveniencia de diseñar e implantar una política de regalos y atenciones que sirva de referencia individual y colectiva para las actitudes y el comportamiento de los empleados de Satec, asegurando que todos tengan las mismas referencias y procedan respetando los mismos valores.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P10C111)

Respuesta: SI

Implantación: En el pasado ejercicio nuestras acciones en este ámbito han sido de carácter interno, enfocadas a la mejora y refuerzo de los controles financieros para detectar y evitar que pudieran darse posibles casos de corrupción, en cualquiera de sus formas.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conoce los códigos de conducta y políticas contra corrupción y soborno de la entidad (P10C211)

Clientes: 100

Empleados: 100

Proveedores: 100

Implantación: Todos los empleados de Satec están obligados a conocer y respetar, en la práctica de su actividad profesional, el conjunto de principios éticos y de conducta desarrollados en su Código Deontológico, que se encuentra disponible en el Portal interno del Empleado.

Además, en la Memoria de Sostenibilidad, a disposición de nuestros grupos de interés en la web corporativa, se menciona explícitamente que nuestro objetivo es la generación de valor de un modo ético, aplicando el más alto nivel ético en la gestión

empresarial y en nuestras relaciones con todos nuestros grupos de interés. Ese compromiso con los más altos estándares éticos está igualmente presente en nuestra Política de Responsabilidad social Corporativa, también disponible en la web de la Compañía. Por tanto, consideramos que el 100% de nuestros grupos de interés conocen nuestra postura frente a la corrupción y el soborno.

¿Todas las donaciones benéficas y patrocinios son transparentes y se hacen de acuerdo con las leyes pertinentes? (P10C4I1)

Respuesta: SI


Implantación: SATEC cumple estrictamente las leyes españolas y todas sus donaciones y patrocinios se hacen de acuerdo a ellas. De hecho, esos datos se publican cada año en la Memoria de Sostenibilidad. No realizando, por otro lado, ninguna aportación financiera o en especie a partidos políticos o instituciones relacionadas.


Indique si la entidad dispone de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción (P10C6I1)


Respuesta: SI


Implantación: Existe un procedimiento relacionado con proveedores, y de control de pago,s para supervisar estas actividades. Además, SATEC dispone de un sistema de gestión económico financiera transparente y auditable. SATEC realiza auditorías anuales externas de las cuentas de la entidad, que supervisan el seguimiento estricto de la legislación y normas contables.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Clientes	Favoritismos Malversación		
Empleados	Aceptación de regalos Malversación		
Proveedores	Competencia desleal Soborno		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Cientes	Código Ético		Diseñar e implantar política de regalos
	Normas éticas y valores corporativos		
	Política de RSE		
Empleados	Código Ético		Campaña de refuerzo de los valores corporativos, entre ellos la integridad.
	Normas éticas y valores corporativos		
	Política de RSE		
Proveedores	Código Ético		Diseñar e implantar política de regalos
	Normas éticas y valores corporativos		
	Política de Compras		

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Cientes	No tenemos acción concreta		Difundir la política de la Compañía respecto a la corrupción
Empleados	Comunicación interna y externa		Continuar campañas divulgativas de refuerzo de los valores corporativos
	Formación sobre los riesgos que afectan a la entidad en materia de corrupción		
Proveedores	No tenemos acción concreta		Difundir la política de la Compañía respecto a la corrupción

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Clientes	Código Ético Otros		No se han establecido
Empleados	Auditorías Canal ético		Establecer un buzón de sugerencias para empleados
Proveedores	Canal ético Control financiero		No se han establecido

Leyenda:  Progresó adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora

• Tabla de contenido

Esta tabla de contenido presenta la conexión de indicadores del Informe de Progreso de la Red Española de Naciones Unidas con los indicadores GRI. Para alcanzar el nivel C de reporting de la iniciativa GRI, se requiere que la entidad cumplimente los puntos mencionados a continuación:

- Indicadores de información general de la entidad (perfil de la entidad, estrategia y gobierno y objetivos y temáticas de Naciones Unidas: 1.1; 2.1 - 2.10; 3.1 - 3.8, 3.10 - 3.12; 4.1 - 4.4, 4.14 - 4.15)
- Un mínimo de 10 indicadores de desempeño, y como mínimo uno de cada dimensión: Económica (EC), Social (LA, PR, HR, SO) y Ambiental (EN).

Para encontrar más información sobre los requisitos exactos de reporting de GRI, se recomienda consultar los informes G3 y G3.1 de GRI.

Pacto Mundial		GRI
Indicador	Renovación del compromiso	Indicador
1	Carta de compromiso de la entidad	1.1
	Perfil de la entidad	
2	Dirección	2.4
3	Nombre de la entidad	2.1
4	Persona de contacto	3.4
5	Número de empleados	2.8
6	Sector	2.2
7	Actividad, principales marcas, productos y/o servicios	2.2
8	Ventas e ingresos	2.8
9	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos	EC4
10	Identificación de los grupos de interés	4.14
11	Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los grupos de interés	4.15
12	Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad o donde tiene actividad relevante en materia de sostenibilidad) y mercados servidos	2.5, 2.7
13		2.9
14	Alcance del Informe de Progreso (países sobre los cuales la empresa reporta información en el Informe de Progreso) y sus posibles limitaciones, si existen	3.6, 3.7
15	¿Cómo se ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?	3.5
16		3.8
17		3.10
18		3.11
19	¿Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso?	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

20	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo	2.10
21	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	3.1
22	Fecha de la memoria anterior más reciente	3.2
23	Ciclo de presentación del Informe de Progreso	3.3
	Estrategia y gobierno	
24	Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y en sus procesos de decisión	4.17
25	Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama	2.3, 2.6
26	Indique si la cúpula directiva debate los aspectos estratégicos de los 10 principios del Pacto Mundial y midn el progreso mediante indicadores (Key performance indicators)	
27	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	4.1, 4.2
28		4.3
29		4.4
	Objetivos y temáticas de Naciones Unidas	
30	Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.)	
	PRINCIPIO 1	
P1C2I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P1C2I2	¿Cuenta la entidad con políticas de Derechos Humanos por escrito y aprobada por la Dirección General? Describa en el campo de notas en qué medida se han implantado	Dimensión social/Derechos Humanos/Política
P1C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P1C2I5	Indique si utiliza los resultados obtenidos de los mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos en la planificación estratégica de la entidad	
P1C4I1	Indique si la entidad informa a sus clientes sobre la seguridad de sus productos y servicios. En caso afirmativo, indique de qué forma	
P1C2I3	Indique si dispone de mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos de la entidad. Descríbalos	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y seguimiento
P1C3I1	Porcentaje de empleados sobre el total informados y formados sobre los Principios de Derechos Humanos por los que se rige la entidad	
P1C4I3	Indique el número y tipo de:	PR4
P1C5I1 - C	Cantidad de dinero invertido en la comunidad (en especie, productos o servicios) (miles de euros)	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

P1C5I2 - C	Indique si la entidad hace un análisis de los proyectos que desarrolla en la comunidad donde está presente y, si lleva a cabo campañas de educación y de otras características de interés público en la misma	
P1C6I1 - C	Número de actuaciones realizadas por la entidad para prevenir la vulneración de los Derechos Humanos por las fuerzas de seguridad contratadas en su ámbito de actuación. Describalas	HR2
PRINCIPIO 2		
P2C2I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P2C3I2	¿Cuenta la entidad con políticas por escrito que regulen las relaciones con los proveedores basadas en el respeto a los Derechos Humanos? Describa en el campo de notas en qué medida se han implantado	Dimensión social/Derechos Humanos/Política
P2C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P2C2I2	Indique el porcentaje de proveedores que disponen de una certificación sobre el total	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y seguimiento/HR2
P2C3I3	Indique el número de quejas y consultas de/sobre los proveedores	
P2C3I1	Indique el porcentaje de talleres de su cadena de suministro revisado, sobre el total de proveedores y subcontratas de la entidad	HR10
PRINCIPIO 3		
P3C3I2	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva	HR5
P3C2I1	¿Cuenta la entidad con una política de información, consulta y negociación con los empleados sobre los cambios en las operaciones de las organizaciones informantes (por ejemplo, la reestructuración de una empresa)?	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política
P3C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P3C2I2	¿Dispone la entidad de procedimientos de seguimiento y medición que garanticen la representación formal de los trabajadores en la toma de decisiones o en la gestión de la organización? En caso afirmativo, descríbalos	
P3C3I1	¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? En caso afirmativo, descríbalos	
PRINCIPIO 4		
P4C2I1	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica	HR7
P4C2I2	Indique si la entidad dispone de políticas por escrito que regulan el número de horas de trabajo establecidas y la remuneración de los trabajadores. Describalas	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política
	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

P4C1I1	Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P4C3I2 - B	Indique si la entidad realiza acciones que le permiten que sus principios y valores se transfieran a la cadena de suministro en lo relativo a las buenas condiciones de trabajo y la ausencia de trabajo forzoso	
P4C3I1 - B	Indique si la entidad verifica que sus proveedores son fieles al cumplimiento de un número de horas de trabajo razonable para sus trabajadores	
P4C4I1 - C	Indique si la entidad controla y verifica el acatamiento de leyes y normas laborales o dispone de certificación de los estándares que prohíben el trabajo forzoso (ej. SA 8000)	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Evaluación y seguimiento
PRINCIPIO 5		
P5C2I1	Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica	HR6
P5C2I2	Indique si la entidad dispone de políticas por escrito sobre la prohibición del trabajo infantil (para trabajos normales, trabajadores de menos de 15 años o de 18 en caso de trabajos peligrosos) que comunica abiertamente	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política
P5C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P5C3I2 - B	Indique si la entidad realiza acciones que le permiten que sus principios y valores se transfieran a la cadena de suministro en lo relativo a la ausencia de trabajo infantil	
P5C4I1 - C	Indique si la entidad dispone de certificación de los estándares que prohíben el trabajo infantil (ej. SA 8000; ppo.1)	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Evaluación y seguimiento
P5C3I1 - C	Número de verificaciones satisfactorias realizadas en el año para descartar el empleo de mano de obra infantil entre sus proveedores	
P5C4I2	Número de empleados menores de 15 años, de 18 en caso de tratarse de trabajos peligrosos. Indique, en el campo de notas, el número de dichos empleados que estén asociados a programas de ayuda	
P5C4I3 - C	Número de verificaciones realizadas por el departamento de Recursos Humanos para detectar casos de trabajo infantil	
PRINCIPIO 6		
P6C2I2	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P6C2I3	¿Dispone la entidad de una política de antidiscriminación y/o de igualdad de oportunidades por escrito? Descríbala	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política
P6C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P6C2I1	Indique el porcentaje de la composición de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo el Consejo de Administración) y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad	LA13



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

P6C2I4	Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información	
P6C3I1	Indique el porcentaje de la composición de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo el Consejo de Administración) y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad	
P6C3I2	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo	HR4
PRINCIPIO 7		
P7C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	Dimensión ambiental/Formación y sensibilización
P7C2I2	Indique si la entidad posee iniciativas enfocadas a la reducción del consumo de energía, de agua, de emisiones a la atmósfera, vertidos de agua o iniciativas enfocadas a la mejora de la biodiversidad	
P7C2I1	Porcentaje de recursos sobre el total de ingresos brutos destinados a campañas de sensibilización y formación medioambiental %	
PRINCIPIO 8		
P8C2I4	Indique si la entidad ha identificado sus riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad	
P8C2I1	Indique si la entidad posee una política medioambiental por escrito, ya sea independiente o integrada dentro de otra serie de políticas	
P8C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P8C2I2	Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales	
P8C3I1	Porcentaje de proveedores y subcontratas de bienes y/o servicios con sistemas de gestión medioambiental implantados por tipo (p.e. ISO 14001, EMAS, etc.) %	
PRINCIPIO 9		
P9C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P9C2I1	Número de estudios, de informes desarrollados o de comunicaciones enviadas en el año para aumentar la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente y mejorar la eficiencia energética	
P9C2I2	Inversión financiera, sobre el total de ingresos brutos, en el año actual para el desarrollo y la divulgación de tecnologías que no sean agresivas con el medio ambiente	
PRINCIPIO 10		
P10C3I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impactos	

P10C2I2	Indique si la entidad posee una política por escrito definida contra la corrupción, la extorsión y el blanqueo de capitales	Dimensión social/sociedad/Política
P10C5I1	¿Incluye la política de la entidad controles y procedimientos en referencia a regalos, invitaciones y gastos empresariales, incluyendo los límites y canales de información de los mismos?	
P10C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	Dimensión social/sociedad/Formación y sensibilización
P10C2I1	Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conoce los códigos de conducta y políticas contra corrupción y soborno de la entidad	
P10C4I1	¿Todas las donaciones benéficas y patrocinios son transparentes y se hacen de acuerdo con las leyes pertinentes?	
P10C6I1	Indique si la entidad dispone de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción	SO4 / Dimensión social/sociedad/Evaluación y seguimiento
	ÍNDICE	
Tabla	Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI	3.12