



**INFORME DE PROGRESO**

**PACTO MUNDIAL**

**Irium Consulting SL**

2012

## CARTA DE PRESENTACION

---

El año que dejamos atrás ha sido un año de fuertes medidas de contención y búsqueda de nuevas oportunidades donde poder continuar desarrollando las actividades principales de la compañía además de analizar oportunidades en otras áreas de negocio a fin de diversificar la oferta de servicios que actualmente prestamos con el firme convencimiento de que ésta es la vía con la que amortiguar los impactos del mercado en estos tiempos de crisis.

Siendo esta la coyuntura que ha perfilado nuestras actividades, mantener un política firme en cuanto a los valores que rigen el pacto mundial se conforma como premisa básica de trabajo de tal modo que cualquier nueva iniciativa destinada a conseguir los objetivos arriba mencionados se construyen sobre los firmes pilares de nuestra filosofía de empresa. Y así decidimos renovar nuestro compromiso con el Pacto Mundial un año más.

En cuanto a los principios y metodología de trabajo, ha sido prioritario para la compañía mantener los niveles alcanzados hasta ahora renovando las certificaciones ISO que nos avalan como una compañía segura, confiable, profesional, orientada a la calidad y la excelencia siendo merecedores de los sellos de AENOR relativos a Seguridad de la Información (ISO 27001), Gestión de servicios IT (ISO 20.000) y Gestión de medioambiente (ISO 14001).

Siguiendo con esta filosofía de mejora y compromiso con los 10 principios que en este informe nos ocupan, hemos decidido adelantarnos a la obligatoriedad de disponer de un plan de igualdad en empresas de más de 250 empleados, desarrollando e implantando en los próximos meses el nuestro, a pesar de no haber alcanzado aún dicha cifra.

En Madrid, a 10 de octubre de 2013



Manuel Rubio Barrio  
CEO

➤ Perfil de la entidad

**Irium Consulting SL.**

Dirección: C/ Saucedá 10. 4ª pl.

Dirección web: [www.irium.es](http://www.irium.es).

Alto Cargo: Manuel Rubio Barrio, CEO.

Periodo memoria: el presente informe corresponde al periodo septiembre 2012 – septiembre 2013.

Última memoria presentada: 2011-2012.

Carácter anual.

IRIUM es una empresa dedicada a dar servicios de soporte IT y consultoría IT, de 220 empleados y unas ventas anuales a cierre de 2012 superiores a los 9MM de euros con presencia en España y próxima apertura de delegaciones en México y Colombia.

Participamos en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas desde el 30 de septiembre de 2010 presentando nuestros informes de progreso anualmente desde entonces para la zona de España. Esta participación se comparte con nuestro entorno más directo mediante la publicación del logo del Pacto Mundial en nuestra web y la incorporación de esta información en nuestras presentaciones comerciales y notas de interés en la intranet corporativa.

Para la realización de nuestros proyectos de formación contamos con subvenciones de la FTFE para acciones a empleados y somos adjudicatarios de ayudas gubernamentales a la innovación a través de préstamos ICO.

Centramos nuestros esfuerzos de comunicación y nuestras acciones en los que hemos identificado como grupos de interés de nuestra acción mercantil y social: clientes, empleados, proveedores y entidades de diversa consideración principalmente de tipo gubernamental o sin ánimo de lucro. Esta selección se basa en nuestro interés por la gestión transparente como oportunidad comercial frente a clientes actuales y potenciales,



por garantizar que nuestros proveedores muestren dicho compromiso, y por garantizar la mejora continua frente a nuestros empleados.

Este año hemos definido como aspectos relevantes a destacar en el presente informe de progreso aquellos de especial significación para nuestros grupos de interés susceptibles de generar un impacto positivo en los ámbitos social, económico y ambiental de nuestro entorno más directo.

Para cualquier empresa con vocación de crecimiento y evolución es crucial saber escuchar a sus grupos de interés incorporando sus sugerencias y necesidades en la operativa diaria de la compañía. En el caso de Irium esto se logra mediante una estructura escasamente burocratizada, de carácter horizontal donde la información fluye desde los puestos de contacto directo con empleados, clientes y proveedores a los directivos encargados de los planes estratégicos y organización empresarial de forma que se establece una dinámica de trabajo claramente flexible y muy ágil ante los cambios y necesidades de nuestro entorno. Así, la dirección encargada del análisis, evaluación, implantación, seguimiento y corrección de los principios del Pacto Mundial es la Dirección de Administración y Recursos Humanos en dependencia directa de la Dirección General quién aprueba personalmente el Plan anual correspondiente y los Informes de progreso presentados.

En consonancia con estas iniciativas, Irium también colabora activamente con Unicef y Caritas así como con en iniciativas benéficas de carácter privado como por ejemplo a través del Grupo Telefónica.

## METODOLOGIA DE TRABAJO

---

El presente informe se articula en 4 apartados que se repiten por cada uno de los 10 principios que rigen el Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Se irán analizando cada uno de ellos a través de dichos apartados aportando información sobre el estado de implantación de cada uno de los principios en el periodo de referencia indicado en el perfil de la compañía. Así, en cada apartado se detallará:

**DIAGNOSTICO:** estado inicial de aplicación del principio estudiado.

**POLITICAS:** procedimientos y normativas internas existentes en la compañía a través de las cuales se persigue la implantación del principio.

**ACCIONES:** medidas concretas definidas por la empresa para la implantación o mejora del principio objeto de estudio.

**SEGUIMIENTO Y MEDICION DE IMPACTOS:** sistema de medición para efectuar el seguimiento de la implantación del principio, estado y medidas correctoras previstas en caso de desviación.

Finalmente, en cada apartado se establecerán los objetivos marcados para el siguiente periodo por cada grupo de interés afectado.

## PRINCIPIO 1

---

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

### ➤ Diagnóstico

Después de realizar un diagnóstico evaluando los factores de riesgos en Derechos Humanos, no hemos detectado ningún riesgo, No obstante nuestra entidad dispone de mecanismos de control relacionados con todos los grupos de interés identificados:

**Proveedores:** Para homologar un proveedor nuestro departamento de compras exige que éste presente una serie de documentación y constate su cumplimiento con la legalidad vigente y compromiso con los principios de la Responsabilidad Social Corporativa. Se exige, al menos:

- Comprobantes de contratación de empleados destinados a nuestros servicios
- Cuestionario de Medio Ambiente y RSC (Responsabilidad Social Corporativa)
- Anexos de colaboración interempresarial en materia de prevención de riesgos laborales.

**Clientes:** Se presta especial atención a los procesos de gestión y coordinación interempresarial de los asuntos de prevención de riesgos laborales y seguridad.

**Empleados:** Tienen a su disposición toda la documentación relativa a procedimientos, políticas, filosofía corporativa, compromisos y demás información relevante para su correcta incorporación en la compañía. Así, cuentan con:

- Manual de empleado, el cual contiene información laboral, de prevención de riesgos, seguridad, etc
- Intranet corporativa, donde se publican informaciones de interés general para la realización de prácticas saludables en el trabajo.

Para detectar el impacto de la adecuación de las medidas básicas aplicadas en cuanto a prevención de riesgos laborales a través de acciones formativas y de divulgación tomamos el número de accidentes laborales acaecidos mensualmente como referencia siendo inferior a 1.

**Riesgos**

Clientes	No existen
Empleados	No existen
Proveedores	No existen

**➤ Políticas**

Disponemos de políticas claramente definidas al respecto de este principio que plasman de forma clara los valores y normas de nuestra empresa, todos estos documentos han sido aprobados por la Dirección General de la empresa:

- Manual del Empleado
- Código de Conducta
- Política de Responsabilidad social Corporativa
- Compromisos de confidencialidad

**Objetivos 2013**

Clientes	Que sepan de nuestro compromiso con la RSC y conozcan nuestros principios al efecto.
Empleados	Que sepan de nuestro compromiso con la RSC y conozcan nuestros principios al efecto.
Proveedores	Que sepan de nuestro compromiso con la RSC y conozcan nuestros principios al efecto.

**➤ Acciones**

Para aplicar las medidas definidas conforme a este principio hemos planificado las siguientes acciones hacia nuestros grupos de interés:

**Proveedores:** Anualmente recabamos información mediante cuestionario sobre la política de responsabilidad social corporativa.

**Empleados:** Contamos con un comité de empresa. Externalizamos la vigilancia de la salud llevando el control pertinente. Garantizamos que estén formados en Prevención de Riesgos Laborales.

**Clientes:** Gestionamos acciones de prevención y vigilancia de la salud.

### Objetivos 2013

Clientes	Seguir difundiendo nuestra política de RSC
Empleados	Seguir difundiendo nuestra política de RSC
Proveedores	Seguir difundiendo nuestra política de RSC y el cuestionario entre los proveedores para su firma.

#### ➤ Seguimiento y medición de impactos

Realizamos el seguimiento de nuestras políticas de Derechos Humanos llevando el control de la documentación requerida a clientes y proveedores, así como el análisis de los cuestionarios de RSC remitidos por los proveedores.

En cuanto a los empleados, disponemos de una intranet corporativa donde pueden dejar sus sugerencias y quejas a través del buzón de recursos humanos las cuales posteriormente son analizadas y resueltas.

Se controla el número de accidentes e incidentes ocurridos en cada periodo y se realiza el preceptivo envío de un informe periódico al Comité de Empresa.

El 100 % de nuestros empleados son informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad, ya que una vez comienzan la relación laboral con nosotros, según sea su perfil, disponen de:

- Nuestra política de seguridad.
- Código de conducta
- Normas internas
- Política de RSC
- Plan de emergencia
- Políticas de desarrollo profesional
- EPIs
- PRL
- Teléfonos de emergencias
- Documentación de seguridad
- Formación en LOPD



Además, toda esta información se mantiene actualizada en nuestra intranet corporativa y tablón de anuncios a lo largo del tiempo.

### Seguimiento 2013

Cientes	Compilar número de dudas recibidas sobre el contenido del compromiso
Empleados	Compilar número de dudas recibidas sobre el contenido del compromiso
Proveedores	Control de cuestionarios enviados y respondidos

## PRINCIPIO 2

---

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

➤ **Diagnóstico**

La compañía realiza un diagnóstico evaluando los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro, tanto en proveedores como subcontratistas, por lo que es requisito indispensable, para la homologación de los mismos, información sobre sus políticas de RSC y la aplicación que de ello hacen sobre sus propios suministradores. Se hace seguimiento sobre las condiciones contractuales pactadas.

**Riesgos**

Proveedores	No existen
-------------	------------

➤ **Políticas**

Disponemos de un sistema de análisis de proveedores el cual incluye entre otros aspectos, la información relativa a RSC. La valoración global determina su homologación.

**Objetivos 2013**

Proveedores	Informatizar sistema homologación proveedores.
-------------	--

➤ **Acciones**

Son requisitos fundamentales para la homologación del proveedor que cumplimenten anualmente nuestro cuestionario de RSC, cuestionario medioambiental, así como la adhesión a los compromisos de confidencialidad, compromiso con políticas de no agresión comercial, protección de los derechos humanos y otros que requerimos.

**Objetivos 2013**

Proveedores	Mantener el control establecido
-------------	---------------------------------

➤ **Seguimiento y medición de impactos**

Alrededor del 25% de nuestros proveedores que disponen de una certificación. Otro de los requisitos para la homologación de proveedores es llevar un control documental del cumplimiento con la legalidad vigente y con la no vulneración de los derechos fundamentales.

**Seguimiento 2013**

Proveedores	Revisión anual y actualización de la documentación reportada por cada proveedor.
-------------	--

### PRINCIPIO 3

---

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

➤ **Diagnóstico**

No existen riesgos que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, existe un comité de empresa consolidado con el que se mantiene una correcta relación de mutua colaboración.

**Riesgos**

Empleados	En 2014 finaliza el mandato del comité actual siendo nuestro objetivo facilitar la transición al nuevo elegido conforme a las garantías fundamentales que en derecho se exigen.
-----------	---

➤ **Políticas**

Todos los empleados tienen a su disposición tanto en el Manual del Empleado como en la intranet la política interna fomentando su uso y acceso libre, se garantiza la objetividad y la confidencialidad de las comunicaciones que se quieran transmitir.

**Objetivos 2013**

Empleados	Difundir nuestra política de RSC. Mantener operativos los canales de comunicación empresa - empleado
-----------	--

➤ **Acciones**

A parte de la existencia de un buzón de email para comunicarse con el comité de empresa, en nuestra política de Responsabilidad Social Corporativa aparece nuestro compromiso con este principio y la libertad otorgada a los empleados para su aplicación.

**Objetivos 2013**

Empleados	Compilación de las sugerencias, quejas y demás comentarios
-----------	--

➤ **Seguimiento y medición de impactos**

La entidad dispone de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados, teniendo a su disposición canales de comunicación para contactar con los departamentos internos de la empresa, toda comunicación se tratará de forma confidencial. También se realizan reuniones personalizadas de seguimiento.

**Seguimiento 2013**

Empleados	Control del número de reclamaciones recibidas en materia sindical.
-----------	--

## PRINCIPIO 4

---

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

➤ **Diagnóstico**

Nos rigen leyes y normas que lo prohíben, por lo que no aplica en nuestro caso.

En la empresa se dan casos de conciliación laboral con habitualidad existiendo personal con jornada reducida y horarios especiales adaptados a sus necesidades familiares. Las situaciones de riesgo que se han detectado han sido tratadas con flexibilidad y conforme a los principios de conciliación. Fomentamos la realización de jornadas parciales cuando la producción lo permite planificando el calendario laboral.

**Riesgos**

Empleados	No existen
-----------	------------

➤ **Políticas**

A parte de la Política de RSC distribuida a todos los empleados de forma clara y por escrito, la empresa se rige por un Convenio Colectivo y por el Estatuto de los trabajadores, ambos de alcance nacional, donde se reflejan las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales.

**Objetivos 2013**

Empleados	Realizar auditorías internas anuales revisando la aplicación de la legislación vigente.
-----------	---

➤ **Acciones**

La empresa fomenta a través de su cadena de mandos:

- El control de cargas de trabajo
- Aplicación de jornadas flexibles
- Reuniones de seguimiento con los empleados para así controlar el clima laboral
- Estilo de mando participativo y no coercitivo
- Normas de comunicación que se basen en la tolerancia y respeto mutuo.

**Objetivos 2013**

Empleados	Mantener las acciones establecidas
-----------	------------------------------------

**➤ Seguimiento y medición de impactos**

Existen en la empresa mecanismos de control que garantizan el cumplimiento de las medidas establecidas, siendo conscientes del número de beneficiarios de las medidas y beneficios sociales. El departamento de RR.HH, mediante revisiones internas, realiza un seguimiento periódico de la correcta aplicación de las políticas.

Existen reducciones de jornada por necesidades familiares y personales, beneficios sociales, cursos de formación para empleados y vigilancia de los tiempos de trabajo realizados.

**Seguimiento 2013**

Empleados	Compilación de las sugerencias, quejas y demás comentarios al respecto.
-----------	---

## PRINCIPIO 5

---

### Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil

#### ➤ Diagnóstico

Este principio no es un factor de riesgo en nuestra entidad puesto que nuestra política de RSC, la cual aplica a todos nuestros suministradores, rechaza expresamente esta práctica y requiere a nuestros suministradores información sobre ello.

Las leyes nacionales por las que nos regimos, al igual que nuestros proveedores, no permite este tipo de prácticas.

#### Riesgos

Empleados	No existen
-----------	------------

#### ➤ Políticas

Disponemos de los siguientes documentos que ratifican la imposibilidad de tolerar estas prácticas:

- Código de conducta
- Convenio Colectivo
- Normativa Vigente
- Política RSE
- Protocolos de selección de personal

#### Objetivos 2013

Empleados	Compilación de comentarios, quejas, dudas etc de los empleados.
-----------	---

#### ➤ Acciones

Difusión a través de la intranet corporativa de los siguientes documentos:

- Estatuto de los trabajadores públicos
- Convenio Colectivo de aplicación

- Política de RSC

### Objetivos 2013

Empleados	Mantener el control establecido
-----------	---------------------------------

### ➤ Seguimiento y medición de impactos

Todas las personas incorporadas en la compañía deben presentar copia de DNI y estar en edad de trabajar según la legislación vigente.

### Seguimiento 2013

Empleados	Realizar auditorías internas anuales revisando la aplicación de la legislación vigente.
-----------	---

## PRINCIPIO 6

---

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

➤ **Diagnóstico**

Las prácticas de discriminación en el empleo generan un aumento considerable en la rotación de empleados a parte de crear un ambiente de trabajo hostil por lo que en nuestra compañía se realizan los procesos de selección en base a un análisis de criterios de competencias profesionales y cualificación académica.

**Riesgos**

Empleados	No existen
-----------	------------

➤ **Políticas**

Toda la selección se realiza en base a requisitos formativos y experiencia profesional.

No obstante, se fomenta la discriminación positiva siendo práctica habitual interna la contratación al menos de un porcentaje de personal con discapacidad o minusvalías certificadas, adaptando su puesto de trabajo a características especiales reconocidas, o personas que comienzan su vida laboral con un contrato en prácticas realizándolo a través de Universidades y Centros de Formación.

En todo caso, nuestro Código de Conducta rechaza expresamente toda acción discriminatoria en la empresa.

**Objetivos 2013**

Empleados	Revisión anual del número de empleados contratados en las modalidades de discriminación positiva indicadas.
-----------	---

➤ **Acciones**

Con respecto a este punto mantenemos la divulgación del Código de Conducta y Política de RSC, los cuales recogen los principios internos de la compañía. La inserción laboral de

jóvenes a través del programa de becas es continua y se realizan controles de los porcentajes de igualdad.

Todas las contrataciones deben ser validadas por el departamento de RR.HH conforme con el proceso de selección.

### Objetivos 2013

Empleados	Mantener el control establecido
-----------	---------------------------------

#### ➤ Seguimiento y medición de impactos

A continuación indicamos el porcentaje de la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad

- Directivos frente a empleados: % 3.2
- Directivos mujeres: % 1.83
- Directivos hombres: % 1.37
- Mujeres: % 25.11
- Hombres: % 74.89
- Mayores de 45 años: % 5.94
- Menores de 30 años: % 40.18
- Empleados no nacionales: % 4.2
- Empleados con contrato fijo: % 40.78
- Empleados con contrato temporal: % 59.22

Dado que la contratación en nuestra empresa se realiza en función de los requisitos formativos y de cualificación, los empleados que la componen varían en función de la oferta del mercado.

Todos los empleados pueden acceder al organigrama de la compañía a través de la Intranet y forma parte de Manual del Empleado.

No existen expedientes abiertos o resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo. Todas las medidas que se han identificado anteriormente avalan que no existan reclamaciones en este sentido.

**Seguimiento 2013**

Empleados	Control y análisis de cualquier queja que se reciba en el dpto de RRHH relativa a estos aspectos.
-----------	---

## PRINCIPIO 7

---

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

➤ **Diagnóstico**

La empresa cumple con los requisitos de gestión y mejora medioambiental que se revisan con carácter anual.

**Riesgos**

Empleados	No requiere control adicional
Clientes	
Proveedores	

➤ **Políticas**

Disponemos por segundo año consecutivo del certificado de Gestión Medioambiental ISO 14001 emitido por AENOR que certifica la reducción de impacto en el medioambiente por nuestra parte de modo que existen toda una serie de políticas y procedimientos al respecto.

**Objetivos 2013**

Empleados	Mantener la certificación 14001 y mejorar el sistema ya implantado
Clientes	
Proveedores	

➤ **Acciones**

Nuestro sistema de gestión medioambiental prevé una serie de acciones y medidas implantadas para el control, seguimiento y mejora de los procesos definidos.

**Objetivos 2013**

Empleados	Mantener la certificación 14001 y mejorar el sistema ya implantado
Clientes	
Proveedores	

➤ **Seguimiento y medición de impactos**

En materia medioambiental todo el personal recibe documentación sobre los procedimientos y medidas a aplicar y se realizan acciones de concienciación y sensibilización con carácter continuo.

**Seguimiento 2013**

Empleados Proveedores	Controles de entrega de documentación, realización de acciones formativas, número de incidencias en materia medioambiental.
--------------------------	---

## PRINCIPIO 8

---

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

➤ **Diagnóstico**

Puesto que anualmente realizamos un análisis de aspectos e impactos medioambientales tenemos claramente detectados nuestros riesgos y responsabilidades los cuales se controlan a través de un plan de acciones preventivas.

**Riesgos**

Empleados	No requiere control adicional
Clientes	
Proveedores	

➤ **Políticas**

Disponemos de un sistema de gestión medioambiental certificado bajo la norma ISO 14001 que asegura el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, previniendo y gestionando los riesgos ambientales.

**Objetivos 2013**

Empleados	Contabilizar y atender todas las sugerencias o cuestiones del buzón de medioambiente.
Clientes	
Proveedores	

➤ **Acciones**

Nuestro sistema de gestión medioambiental recoge la detección de irregularidades y la propuesta de acciones preventivas para la mejora del sistema, marcando unos objetivos con actuaciones concretas, planificadas y dotadas de recursos.

**Objetivos 2013**

No especificado	Implantación de las sugerencias de mejora propuestas.
-----------------	---

**➤ Seguimiento y medición de impactos**

Datos de consumo:

Electricidad: 33559 Kw

Agua: 450 m3

Papel: 12700 Kg

Disponemos de un informe exhaustivo de medición de impactos y residuos conforme a nuestro sistema de gestión medioambiental cuyos resultados principales se publican en la intranet corporativa.

Disponemos de un Comité de medioambiente liderado por un responsable de medioambiente, el cual se encarga de gestionar el sistema medioambiental analizando y evaluando en las revisiones por dirección los objetivos alcanzados en ese año y proponiendo acciones de mejora para el siguiente, con una planificación, elementos de control y asignación de recursos.

**Seguimiento 2013**

Empleados Clientes Proveedores	Plan de seguimiento del sistema de gestión medioambiental.
--------------------------------------	--

## PRINCIPIO 9

---

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

➤ **Acciones**

Nuestra política de medioambiente recoge unos principios medioambientales que son prioritarios a la hora de la adquisición del material, este material también está supervisado por el comité de medio ambiente.

Todos los empleados tienen a su disposición Una Guía de Buenas Prácticas Medioambientales donde se recogen las acciones concretas para un comportamiento responsable con el medio ambiente y recomendaciones sobre el uso de los elementos tecnológicos y eléctricos.

**Objetivos 2013**

Empleados	Realizar acciones de difusión y concienciación.
Proveedores	Publicación periódica en la intranet de los logros mediambientales.

➤ **Seguimiento y medición de impactos**

Un 0.01€ es el porcentaje sobre el total de la inversión destinada a labores divulgativas del uso respetuoso de las tecnologías con el medio ambiente.

La inversión total en medidas medioambientales y su gestión es significativamente superior.

**Seguimiento 2013**

Empleados	Contabilizar y atender todas las sugerencias o cuestiones del buzón de medioambiente.
Proveedores	Índice de incumplimientos de las medidas medioambientales.

## PRINCIPIO 10

---

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

➤ **Diagnóstico**

A parte de la auditoría a la que nos sometemos por parte de una organización externa, la cual garantiza el correcto funcionamiento de nuestro control interno, somos conscientes de que pueden existir este tipo de riesgos en algunos sectores de la actividad por lo que se han adoptado otras medidas preventivas como por ejemplo a la hora de iniciar acciones comerciales existen mecanismos de regulación como:

**Proveedores:** Se adhieren a nuestra política de RSC, mediante firma de un compromiso de buenas prácticas en este aspecto.

**Clientes:** Todas las adjudicaciones se realizan mediante concurso público, debiendo cumplir todos los candidatos con una serie de requisitos previamente definidos.

**Empleados:** Existen un proceso de validación a la hora de realizar una compra en la empresa, que pasa por criterios de aptitudes técnicas, adecuación a la política interna, homologación de proveedores y control financiero.

**Riesgos**

Empleados	No se requieren controles añadidos
Clientes	
Proveedores	

➤ **Políticas**

El rechazo es claro y transmitido a todos los que intervienen en nuestras relaciones comerciales y laborales mediante los documentos, políticas y acciones indicadas. En este sentido se hace mención explícita en:

- el Manual del Empleado
- el compromiso de RSC

**Objetivos 2013**

Clientes	Difusión de nuestro compromiso con la RSC y principios corporativos al efecto.
Empleados	Contabilizar y atender quejas, sugerencias y demás cuestiones que puedan surgir.
Proveedores	Que sepan de nuestro compromiso con la RSC y conozcan nuestros principios al efecto, contabilizando y atendiendo cualquier sugerencia si la hubiera.

➤ **Acciones**

Todos los clientes, empleados, proveedores y sociedad en general pueden acceder a nuestra política de RSC a través de la página web y de la intranet. Existe también una difusión directa a nuestros proveedores los cuales tienen que adherirse a nuestros principios.

**Objetivos 2013**

Clientes	Mantener la publicación actualizada en la web
Empleados	Mantener operativos los canales de comunicación empresa - empleado y fomentar la participación y denuncia activa
Proveedores	Mantener el control establecido

➤ **Seguimiento y medición de impactos**

El 100% de los grupos de interés (Clientes, Proveedores y Empleados) conoce los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad.

Garantizamos la correcta difusión de nuestra posición mediante la difusión pública de nuestra política de RSC la cual es alcanzable a todos los grupos de interés.

Nos sometemos a auditoría financieras externas las cuales detectan si existe algún fallo en nuestros medios de control ayudándonos a gestionar las incidencias en materia anti-corrupción.

**Seguimiento**

Clientes	Auditorías externas
Empleados	Gestión de las sugerencias recibidas a través del buzón de recursos humanos
Proveedores	Revisión y control anual de documentación y evaluaciones de homologación