



Informe de Progreso 2012

PACTO MUDIAL DE NACIONES UNIDAS

Versión: 1.0 | Nivel de seguridad N0 - Público



María Martínez

SATEC. Sistemas Avanzados de Tecnología
Avd. Europa, 34 A 28023 Aravaca – Madrid
www.satecgroup.com

Empresa certificada según UNE-EN ISO 9001:2008, UNE-EN ISO 14001:2004,
UNE-ISO/IEC 20000-1:2007, UNE-ISO/IEC 27001:2007

Índice

Contenido

1	Identificación del Informe	3
2	Información General de la Compañía	5
3	Carta del Presidente	9
4	Satec y sus grupos de interés.	11
4.1	Canales de comunicación.	11
5	Principios del Pacto Mundial.....	13
5.1	Derechos humanos: principios 1 y 2.	13
5.1.1	Derechos Humanos y nuestros empleados.	14
5.1.2	Derechos Humanos y nuestros clientes.	17
5.1.3	Derechos Humanos y nuestros proveedores.	20
5.1.4	Derechos Humanos y la Sociedad	22
5.2	Normas laborales: principios 3, 4, 5 y 6.	24
5.2.1	Relaciones laborales.	24
5.2.2	Trabajo forzoso.	26
5.2.3	Trabajo infantil.	29
5.2.4	Discriminación.	31
5.3	Medio Ambiente: principios 7, 8 y 9.	37
5.3.1	Política ambiental	37
5.3.2	Iniciativas relacionadas con el medioambiente.	40
5.3.3	Difusión de tecnologías respetuosas con el medioambiente.	42
5.3.4	Objetivos 2013	44
5.4	Lucha contra la corrupción: Principio 10.	45

1 | Identificación del Informe

Fecha de adhesión al Pacto Mundial: 23 de febrero de 2009

Tipo de informe: Informe de progreso

Periodicidad del informe: Anual

Alcance del informe de Progreso: España

Medios de difusión del Informe de Progreso: Externamente por medio de la página web del Pacto Mundial y de nuestra web corporativa. Internamente en el Portal del Empleado y a través de boletines electrónicos de difusión, como nuestro Meeting Point.

Día de publicación del Informe: 23-10-2013

Periodo cubierto por el presente Informe de Progreso: año 2012

Fecha del Informe anterior más reciente: agosto 2012

Estructuración del Informe de Progreso: Para la elaboración del presente informe, se ha seguido la agrupación de los principios en cuatro grandes áreas, que define el Pacto Mundial:

DERECHOS HUMANOS

Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados en el ámbito internacional.

Principio 2: Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices en abusos a los derechos humanos.

NORMAS LABORALES

Principio 3: Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;

Principio 4: Las empresas deben eliminar todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;

Principio 5: Las empresas deben abolir de forma efectiva el trabajo infantil.

Principio 6: Las empresas deben eliminar la discriminación con respecto al empleo y la ocupación.

MEDIO AMBIENTE

Principio 7: Las empresas deben apoyar los métodos preventivos con respecto a problemas ambientales;

Principio 8: Las empresas deben adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental;

Principio 9: Las empresas deben fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inofensivas para el medio ambiente.

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

Principio 10: Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.

Definición de la materialidad: Con el fin de definir aquellos aspectos e identificadores más relevantes a incluir en el presente informe, Satec ha identificado y estructurado jerárquicamente sus grupos de interés y ha definido canales de comunicación estables con ellos. Además, hemos tenido en cuenta nuestra misión, valores y estrategia corporativa, por lo que se recogen también aquellos aspectos de la Responsabilidad Social que son importantes o relevantes para nuestro negocio. Con la información recabada por esas fuentes, y a partir de un proceso de reflexión interno, se han fijado los aspectos más relevantes sobre los que la Compañía debe informar.

Tipo de informe: C

Responsable: María Martínez Suárez

2 | Información General de la Compañía

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

Dirección oficinas centrales: Avda. de Europa, 34 A - 28023 Aravaca (Madrid)

Dirección web: www.satec.es

Sector: Telecomunicaciones y Tecnologías de la Información

Actividad: Sistemas Avanzados de Tecnología S.A. (en adelante SATEC) es una multinacional española integradora de soluciones tecnológicas y especializada en el desarrollo e implantación de infraestructuras y servicios avanzados, asociados a las nuevas Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones. Con especial foco en:



Telecomunicaciones;

Satec ofrece a sus clientes sus conocimientos en las áreas de Networking, Sistemas, OSS, Seguridad, Soluciones de Negocio y Servicios.



Sanidad

Nuestra propuesta hace foco en las siguientes líneas del mercado sanitario: Hospitalización Domiciliaria, Soluciones para laboratorios e industria farmacéutica, eHealth /Interoperabilidad, Aplicaciones TIC en la Salud Pública y Sistemas de Gestión de Imagen Médica.



Medio Ambiente

Tenemos soluciones para entornos meteorológicos y para la supervisión y gestión de parques naturales.



Energía

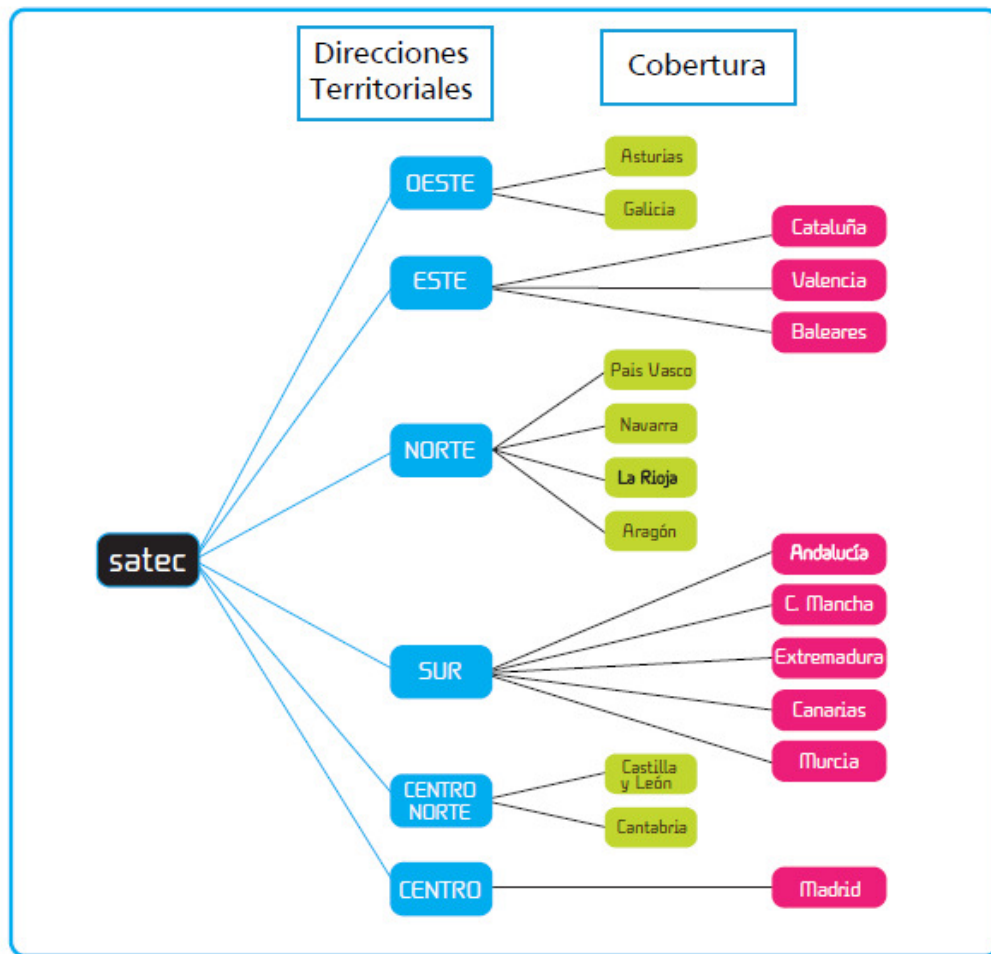
Hemos desarrollado Satec EOS, un sistema de operación y mantenimiento de plantas solares fotovoltaicas que pensamos extender a otro tipo de energías renovables.



Gobierno Electrónico

Colaboramos en la modernización del sector público en cinco grandes áreas: Infraestructura base, acceso, tramitación, gestión e interoperabilidad.

Naturaleza jurídica: Su forma jurídica es la de sociedad anónima con sede social en Oviedo (Asturias - España), aunque desde el primer momento estableció sus oficinas centrales en Madrid para, con posterioridad y siendo fiel a su principio de proximidad con el cliente, empezar con una amplia expansión por el territorio nacional, disponiendo en la actualidad de una cobertura geográfica completa a las 17 CC AA, para lo que se han creado las siguientes Direcciones Territoriales que agrupan los centros de trabajo existentes, capilarizando la actividad a las distintas zonas geográficas nacionales.



Alto cargo: Luis Rodríguez-Ovejero, Presidente.

Gobierno Corporativo: 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). Ninguno de los cargos de miembro del Consejo está retribuido.

Seguimiento de Progreso en la implantación de los 10 principios por la Junta Directiva:

En el año 2008 se creó el Comité de Responsabilidad Social Corporativa de SATEC con el objetivo de impulsar las políticas de Responsabilidad Social de la Compañía así como velar por el cumplimiento de las mejores prácticas de gobierno corporativo, siendo este Comité el responsable de la elaboración de los informes relacionados con el ámbito de la RSC. El Comité está dirigido por el Presidente del Grupo SATEC, lo cual da una idea de la importancia asignada a esta actividad y el nivel de compromiso por parte de la Compañía.

Objetivos y temáticas de Naciones Unidas: Satec desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas. Entre ellas, la firma de declaración de apoyo a la iniciativa “Principios para el empoderamiento de la mujer”, y la divulgación de los Derechos de Infancia y Principios para Empresas.

Países en los que desarrolla actividad: España, Madrid, Barcelona, Bilbao, Sevilla, Vigo, Las Palmas, Avilés, Toledo, Santiago de Compostela, Ciudad Real, Santander y Valladolid. **Portugal:** Lisboa y Oporto. **Marruecos:** Rabat y Casablanca. **Argelia:** Argel. **Túnez:** Túnez. **Angola:** Luanda. **Cabo Verde:** Cidade da Praia. **Mozambique:** Maputo. **México:** México DC. **Costa Rica:** Costa Rica. **Perú:** Lima.

Importe neto de la cifra de negocios: 57.938.635 €

Subvenciones de explotación incorporadas al resultado del ejercicio: 10.623€

Número de empleados: 538. Promedio de la plantilla en el 2012: 558

Premios y distinciones recibidas en el periodo informado: Premio @asLAN al Caso de Éxito para la mejora de la eficiencia y la reducción de costes en Administraciones y Organismos Públicos por el Proyecto CORS, desarrollado por SATEC e implantado en la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

Reconocimiento de la Cámara de Comercio de Oviedo y la Consejería de Educación y Universidades del Gobierno del Principado de Asturias, por la contribución de Satec a la mejora de la Formación Profesional y su colaboración con los planes formativos para su mejor adaptación a las necesidades reales de la empresa.

Satec entre las 200 mejores empresas para trabajar, según ranking publicado por la revista “Actualidad Económica” en su número de fecha 1 de agosto de 2012.

Grupos de interés: Empleados, Accionistas, Proveedores, Clientes, Medios de Comunicación, la sociedad y, en particular, el Sector Tic.

Criterios para la selección de los Grupos de Interés: nuestros grupos de interés son identificados mediante un proceso interno de reflexión a partir de nuestra interacción permanente con el entorno. Interacción que se ve favorecida por nuestra proximidad geográfica, que nos permite generar estrechos vínculos de confianza en la relación con los diferentes grupos de interés.

Modo de incorporación a la estrategia de la Compañía de las sugerencias de sus Grupos de Interés: 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.

3 | Carta del Presidente

Madrid 06 de septiembre de 2013

Estimados señores:

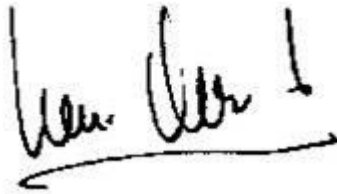
Como presidente y consejero delegado de Sistemas Avanzados de Tecnología (SATEC), quiero reiterar nuestro compromiso con los valores definidos en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y nuestro afán por continuar apoyando y promocionando sus 10 Principios. Principios que forman parte de nuestra cultura empresarial y sirven de inspiración para nuestra misión y valores. Nuestra adhesión nos ofrece un marco de referencia en nuestras actividades empresariales y personales y nos empuja a mejorar cada día en nuestras metas y objetivos.

2012 se ha caracterizado por el duro impacto de la crisis en todos nosotros. En ese entorno y, de cara a mantener nuestra competitividad, se hizo indispensable seguir avanzando en el proceso de diversificación del negocio, en la internacionalización de nuestra actividad y en continuar mejorando la estructura de costes. Por ello, gestionamos una reducción sustantiva de los gastos corrientes, y abordamos una disminución temporal de los costes salariales, negociamos la práctica totalidad de los contratos de suministro e implantamos una cultura de buenas prácticas de austeridad y ahorro en el gasto. Y ello, buscando convertir la contrariedad presente en oportunidad futura porque estamos convencidos de que Satec saldrá fortalecida de esta situación de dificultad, ya que cuenta con un Plan Estratégico, maduro y elaborado que, junto con una plantilla altamente cualificada y comprometida, a pesar de haber sufrido directamente las consecuencias de las necesarias medidas de ajuste que se tomaron, nos permitirá seguir generando valor para nuestros clientes facilitándoles la mejora de sus Sistemas de Información y Telecomunicaciones, mediante un completo Portafolio de Servicios y Soluciones de Ingeniería.

A pesar de la complicada situación económica, en el año 2012, y en la medida de nuestras posibilidades, hemos continuado avanzando en la mejora de aspectos relacionados con el ámbito social, laboral y medioambiental. Avances que se detallan en el presente Informe de Progreso.

Nuestros objetivos para el año 2013 van encaminados a seguir apoyando y potenciando los Diez Principios dentro de nuestra esfera de influencia. Internamente, nuestro foco serán los principios relacionados con las normas laborales, el medio ambiente y la prevención de riesgos laborales.

Un cordial saludo,



Luis Rodríguez-Ovejero

Presidente

4 | Satec y sus grupos de interés.

Como ya hemos indicado, Satec 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:

Los principales grupos de interés de Satec son:

- Su plantilla y los colaboradores externos que forman parte del Grupo.
- Los accionistas de la sociedad.
- Los proveedores de mercancías y servicios.
- Nuestros clientes.
- Los medios de comunicación.
- La sociedad y, en especial, el sector TIC.

4.1 Canales de comunicación.

A continuación mostramos la lista de grupos de interés y los canales de comunicación asociados a cada uno de ellos:

Grupos de Interés	Canales de Comunicación
Plantilla y colaboradores externos que forman parte del Grupo.	<ul style="list-style-type: none"> • Intranet Corporativa • Distintos Comités en que participan personas de la plantilla • Buzón de sugerencias: sugerencias@satec.es. • Meeting Point • Evaluación de desempeño
Accionistas de la Sociedad	<ul style="list-style-type: none"> • Informes anuales • Junta General de Accionistas
Proveedores de	<ul style="list-style-type: none"> • Asistencia a ferias especializadas

mercancías y servicios	<ul style="list-style-type: none"> • Encuestas de satisfacción • Jornadas y encuentros con proveedores. • Sección “Consultas” de la web corporativa o correo a: info@satec.es.
Clientes	<ul style="list-style-type: none"> • Visitas periódicas a nuestros clientes • Organización y participación en jornadas técnicas y foros de debate en las distintas áreas de actividad de la Compañía, • Presencia activa en asociaciones y organismos empresariales • Asistencia a ferias especializadas • Web del Grupo SATEC: www.satecgroup.com. • Encuestas de satisfacción, según la Norma ISO 9001:2008. • Boletines, Casos de éxito, Promociones, etc. • Reclamaciones@satec.es. • Sección “Consultas” de la web corporativa o correo a info@satec.es.
Medios de Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Notas de prensa. • Encuentros con medios.
Sociedad	<ul style="list-style-type: none"> • Asistencia y participación en congresos, eventos y foros del sector. • Pertenencia a distintas asociaciones, plataformas, etc. del sector. • Información pública y puntual de todos los hechos relevantes.

Adicionalmente a los canales de información y comunicación, enfocados a cada grupo de interés, SATEC pone a disposición de cualquier persona que quiera mostrar su opinión sobre este Informe de Progreso el siguiente buzón de correo: rsc@satec.es

5 | Principios del Pacto Mundial

Como ya se ha indicado anteriormente, para la elaboración del presente Informe de Progreso, se ha seguido la agrupación de los 10 principios en las siguientes áreas:

- DERECHOS HUMANOS
- NORMAS LABORALES
- MEDIO AMBIENTE
- LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

5.1 Derechos humanos: principios 1 y 2.

Principio 1

- ***Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados en el ámbito internacional.***

Principio 2

- ***Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices en abusos a los derechos humanos.***

La integridad es uno de los valores corporativos de nuestra Compañía. Bajo esta bandera, Satec intenta desarrollar su actividad empresarial desde un escrupuloso respeto a los legítimos derechos de todas las personas físicas y jurídicas con las que se relaciona y con la sociedad en general.

Es por ello, que 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 sea 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 Plan de Igualdad, que se actualizó en el 2011, y con un Procedimiento de Actuación frente al Acoso. En 2011 y 2012 y, como refuerzo, se puso en marcha una campaña de sensibilización en el ámbito del acoso y se firmó la adhesión a la iniciativa “El Empoderamiento de las Mujeres”. A comienzos de 2012 Satec publica para su consulta en el Portal del Empleado por parte de los trabajadores, el Informe de Seguimiento del Plan de Igualdad, correspondiente al año 2011 y el Informe actuaciones 2011, relativo al Procedimiento de Actuación frente al Acoso Laboral, Sexual o Moral.

A lo largo de este año hemos continuado trabajando en la divulgación de prácticas respetuosas con los derechos humanos. Como por ejemplo, la divulgación entre nuestros trabajadores del *Decálogo de Derechos de la Infancia y Principios para Empresas*; atendiendo al llamamiento lanzado por el Secretario General de Naciones Unidas, Ban Ki-moon, en la presentación de los Derechos de Infancia y Principios para Empresas, junto con UNICEF y Save the Children. Presentación en la que manifestaba: *“Pido a todos los líderes empresariales en todo el mundo que se adhieran al espíritu de los Principios... Cuando a niños y niñas se refiere, todos debemos hacer más”*,

Finalmente señalar que el contexto jurídico en que Satec desarrolla sus actividades contempla y supera las distintas disposiciones en materia de Derechos Humanos. No obstante, tanto nuestro equipo directivo como el Departamento de Recursos Humanos y el Departamento de Personal gozan del conocimiento necesario de aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades y cuentan, además, con el apoyo y asesoramiento especializado de nuestros Servicios Jurídicos.

5.1.1 Derechos Humanos y nuestros empleados.

En el ámbito de los derechos humanos y, en lo que respecta a nuestra gestión interna, existen varios mecanismos, puestos en marcha en los últimos años, para el seguimiento de políticas relacionadas con los derechos humanos y de los distintos factores que afectan a nuestra plantilla. Destacan entre ellos, el propio Departamento de Recursos Humanos, el Comité de Responsabilidad Social Corporativa, el Comité Permanente de Igualdad, los Comités de Seguridad y Salud, los Comités de Empresa y los Representantes Legales de los Trabajadores, la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y los informes anuales de seguimiento que se publican en el Portal del Empleado y se divulgan a través del Meeting Point, nuestro boletín de información interno.

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.

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

Destacar que el 100% de los empleados de Satec están informados de todas las políticas por las que se rige la entidad, incluida la postura de la Compañía respecto a los Derechos Humanos ya que, desde el mismo momento de su incorporación, todas las personas reciben un Manual de Bienvenida, en el que se hace hincapié en la Misión y los Valores Corporativos de nuestra Compañía. Teniendo además, a su disposición en el Portal del Empleado, documentos en que dichos principios éticos, la Misión y los Valores de Satec aparecen reflejados, como es el Código Deontológico de la Compañía, y recibiendo información puntual, a través de nuestro boletín interno (Meeting Point), de cualquier nueva directriz, así como recordatorios de las ya existentes.

En este sentido, en el año 2012, buscando una comunicación más completa con nuestra plantilla, continuamos trabajando en la mejora de nuestra intranet, entrando en funcionamiento el nuevo Portal del Empleado el 25 de junio. Portal concebido para compartir el conocimiento entre las diferentes áreas de la Compañía y para cuya construcción se tuvieron en cuenta las sugerencias y comentarios enviadas por los propios empleados a través del buzón de correo sugerencias-pde@satec.es. En el nuevo Portal del Empleado, la información aparece estructurada en tres bloques fundamentales:

- *Employee*: que recoge información de interés para los trabajadores como empleados de Satec.
- *Corporate*: con contenidos comunes al Grupo, como historia, estrategia, organización, calidad, políticas...etc.
- *Business*: que alberga toda la información relacionada con el Negocio (ventas, producción e innovación).

En 2012, y como resultado de nuestro proyecto de “Comunicación 2.0” también se han incorporado herramientas de la social media a nuestros canales de comunicación con los empleados, como son Facebook y Twitter.

Otro de los compromisos relevantes de Satec con sus empleados es el relativo a la Prevención de Riesgos Laborales. Nuestra Política de Prevención de Riesgos Laborales tiene como objetivo la mejora de los niveles de seguridad y salud en los diferentes centros de trabajo. Para ello, la empresa cumplirá y hará cumplir la legislación aplicable en materia de seguridad y salud laboral, desarrollando una política activa y participativa de Prevención de Riesgos.

A través del área de Prevención de la Compañía, de los Comités de Seguridad y Salud y de los Delegados de Prevención, y en coordinación con el Servicio de Prevención Ajeno y con la Mutua, SATEC desarrolla el Plan Preventivo, aplicándolo, tanto en sus Delegaciones, como en el desarrollo de los trabajos para las empresas-Cliente, en cumplimiento del artículo 24 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, referente a la Coordinación de Actividades Empresariales.

En el Portal del Empleado, los trabajadores tienen a su disposición: la Política de Prevención de Riesgos Laborales; cursos de Formación en Prevención: cursos para Personal Técnico; Personal Administrativo y Comercial; Personal de Mantenimiento de Edificios; información relativa a accidentes de trabajo: definición y Protocolo de actuación en caso de accidente; distintas recomendaciones y campañas de concienciación, por ejemplo; prevención del estrés, buena postura en el trabajo, campaña de seguridad vial etc. Así como documentación específica de su centro de trabajo: evaluación de riesgos del centro y puesto de trabajo y sus correspondientes revisiones; medidas de emergencia y evacuación y, en aquellos centros en que existen, información del Comité de Seguridad y Salud, su composición, competencias y facultades.

La Prevención de Riesgos Laborales ha sido uno de los ámbitos en que hemos focalizado nuestros esfuerzos a lo largo del año 2012. Así, se ha potenciado la formación en prevención entre nuestros trabajadores, y se han puesto en marcha distintas campañas de concienciación y sensibilización en prevención. Siendo de destacar la campaña de educación vial y distintas campañas relacionadas con la ergonomía aplicada al puesto de trabajo.

Destacar que en el año 2012 nuestro índice de siniestralidad, como se ve en el cuadro resumen que se incluye a continuación, ha sido de 0:

Resumen General

Periodo: 01/01/2012 al 31/12/2012

Fecha de Proceso: 21/01/2013

Página 4 de 23

Índices Generales

	Datos Empresa
Índice de Incidencia	0,000
Índice de Frecuencia	0,000
Índice de Gravedad	0,000
Duración media en el Periodo	0,000

La política de Vigilancia de la Salud se plasma en el ofrecimiento anual a todo el personal de un programa de reconocimiento médico individual orientado a preservar su salud, así como en un reconocimiento médico previo a la incorporación a la empresa de los nuevos trabajadores.

Para 2013 nuestro objetivo es seguir trabajando en la mejora de la comunicación con nuestros empleados y en conseguir que la prevención se convierta en la actitud imperante en cada uno de nuestros trabajadores.

Por último señalar que 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 por Satec, mínimamente relacionadas con el ámbito de la seguridad, son vigilantes nocturnos. Dado que no se contratan fuerzas de seguridad, salvo los vigilantes nocturnos de nuestras oficinas centrales, no tenemos objetivos marcados a este respecto.

5.1.2 Derechos Humanos y nuestros clientes.

Nuestros clientes 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. En base a ello, Satec considera que los Derechos Humanos, en general, son respetados por sus clientes.

De cara a sus clientes Satec considera que su principal responsabilidad es la Creación de Valor de un modo ético, que contribuya al crecimiento de la Compañía y garantice su

sostenibilidad en el tiempo. Esto exige una atención constante a la calidad del producto o servicio, una innovación permanente, una gestión experta de los proveedores y el desarrollo de una estrecha relación con nuestros clientes que garantice su satisfacción:

- Profundizando en el conocimiento de sus necesidades y las de los mercados en que actúan y el compromiso firme de una relación con el Cliente basada en la integridad y la ética profesional.
- Estableciendo el compromiso de ofrecer productos y prestar servicios que cubran las expectativas de nuestros Clientes
- Asegurando la Protección de la Información confidencial de nuestros Clientes. Por un lado, ajustándonos a las disposiciones establecidas en el Marco Legal actualmente vigente (privacidad LOPD y LSSICE) y, por otro, a través de la firma por parte de nuestros profesionales de un Código de Confidencialidad en los negocios y prácticas profesionales. De hecho, Satec no ha tenido ninguna reclamación por parte de terceros en relación con el respeto a la privacidad y la fuga de datos personales de clientes.
- Potenciando el uso eficaz de los Recursos Humanos y tecnológicos a fin de asegurar la calidad de los proyectos, ofreciendo un alto grado de fiabilidad y Calidad de Servicio.
- Impulsando nuestras actividades en el campo de la I+D+i.

Consecuentemente, Satec en su 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.

Por otro lado, desde los inicios de la compañía, la tecnología ha formado siempre parte de la propuesta de valor de SATEC, siendo uno de los valores que ofrecemos a nuestros clientes.

Esta vinculación y conocimiento en detalle de la tecnología, implica mantener una estrecha relación con nuestros socios tecnológicos, que se ve reflejada en el desarrollo conjunto de las mejores propuestas hacia nuestros clientes, complementando los servicios de valor añadido de SATEC e integrando la mejor tecnología disponible en cada momento. La suma de nuestro capital humano, su capacitación tecnológica, el conocimiento de nuestro sector y nuestra apuesta por la innovación, nos permiten convertir tecnologías complejas en herramientas accesibles y resolutivas para nuestros clientes.

Para lograrlo estamos en permanente contacto con nuestros clientes a través de diversos canales que nos permiten recabar y analizar la información relevante y actuar en consecuencia.

Entre esos canales cabría destacar: visitas periódicas a nuestros clientes, organización y participación en jornadas técnicas y foros de debate en las distintas áreas de actividad de la Compañía, presencia activa en asociaciones y organismos empresariales, y asistencia a ferias especializadas entre otros. Así, por ejemplo, destacar a lo largo del 2012 nuestra participación en el XXVI Encuentro de las Telecomunicaciones: El Puente hacia el Futuro, promovido por la Universidad Internacional Menéndez Pelayo de Santander; en el XV Congreso Nacional de Informática de la Salud, celebrado en Madrid; en el II Curso de Patología Digital auspiciado por la Sociedad Española de Anatomía Patológica y la Sociedad Española de Informática de la Salud; o patrocinando, entre otros, el evento Rock de Cloud, centrado en analizar la evolución de la movilidad, el video y el cloud computing como tecnologías clave para empresas, Administraciones y consumidores en los próximos años. O nuestra presencia en distintas organizaciones como: Instituto Madrileño de Estudios Avanzados (IMDEA Networks), Gaia, el Cluster Tic de Asturias, el Cluster de Salud y Bienestar de Madrid Network, REI, Emov, eVIA, es.Internet, APD, etc.

Un hecho a destacar de la importancia que Satec concede a sus clientes es su presencia como miembro de la Alianza Service One. Alianza creada en 2003 con una cobertura internacional de más de 50 países y cuyo objetivo principal es combinar recursos y compartir experiencias para lograr una mayor satisfacción del cliente.

Desde Satec a nuestros clientes se 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.

En el año 2012 Satec ha renovado las certificaciones ISO 27001 e ISO 20.000-1 con una ampliación del alcance de las mismas, incluyendo el Servicio al puesto de trabajo prestado a clientes externos (CAU). En este sentido, los alcances actuales son:

❖ **SGSI (Sistema de Gestión de Seguridad de la Información-ISO/IEC 27001)**

Los sistemas de información que dan soporte a los servicios a clientes externos, “atención a clientes” y “puesto de trabajo”, y a los servicios a clientes internos “centro

de atención a usuarios”, “soporte” y “operación y supervisión” para proveer dichos servicios, proporcionados por el Centro de Servicios, de acuerdo al documento de aplicabilidad (SOA) vigente.

❖ **SGSTI (Sistema de Gestión de Servicios TI-ISO/IEC 20.000-1)**

Los servicios a clientes externos, “atención a clientes” y “puesto de trabajo”, y los servicios a clientes internos “centro de atención a usuarios”, “soporte” y “operación y supervisión” para proveer dichos servicios, proporcionados por el Centro de Servicios, de acuerdo al catálogo de servicios vigente.

Todos estos Sistemas de Gestión, además incluyen puntos importantes en cuanto al cumplimiento legal, por ejemplo, la Ley de Protección de Datos, la Ley de Propiedad Industrial, la LSSICE (Ley de Servicios de la Sociedad de la Información y Comercio Electrónico), leyes medio ambientales, etc...., por lo que los clientes además se aseguran que una vez al año una entidad externa verifica que gestionamos nuestra organización, así como todos los servicios que prestamos con los criterios de calidad que marcan unos estándares internacionalmente reconocidos.

De hecho, a lo largo del 2012 no se han producido incumplimientos de normativas referentes a la salud y la seguridad del cliente ni ha tenido lugar ninguna demanda ratificada por organismos reguladores o similares para la supervisión o regulación de la salubridad y la 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.

De cara al año 2013, Satec continuará haciendo una evaluación periódica de la legislación aplicable en cada caso para poder garantizar su cumplimiento.

5.1.3 Derechos Humanos y nuestros proveedores.

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 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, por parte de Satec, un factor de riesgo.

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.

Además, Satec tiene implantados los procesos tanto de homologación, como de evaluación continua de proveedores. Procesos que 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.

Nuestro objetivo de cara al 2013, de cara a este grupo de interés, es continuar trabajando en conseguir la homologación del 100% de nuestros proveedores, así como en 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. Objetivos estos que ya nos habíamos marcado para el presente año pero, respecto a los cuales, no hubo avances significativos el año pasado.

Como ya informábamos en el apartado relacionado con nuestros clientes, a día de hoy, Satec no ha recibido ninguna notificación de incumplimiento relacionado con el etiquetado y la información sobre productos, 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 que se lleva a cabo, incluyendo la legislación correspondiente al etiquetado y la información de los productos que se entregan. Indicar, no obstante, que todos los equipos de comunicaciones deben llevar obligatoriamente el marcado

“CE”, y que nuestro grado de cumplimiento en este ámbito es del 100%, al igual que en lo relacionado con la etiqueta ambiental: Identificación del productor y marcado de residuos, obligatorio para todos los aparatos eléctricos y electrónicos. (Real Decreto 208/2005).

A lo largo del 2012, hemos continuado enviando a nuestros proveedores solicitudes de información respecto a las certificaciones de las que están en posesión; pero la respuesta, en la tónica de años anteriores, ha sido más baja de lo deseable. Por ello, desde nuestro Departamento de Calidad se seguirá insistiendo al respecto en el próximo ejercicio.

Tampoco se han revisado por parte de Satec los talleres de nuestra cadena de suministro, ya que, como indicamos en Informes anteriores, 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.

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.

5.1.4 Derechos Humanos y la Sociedad

Satec define su Misión Corporativa como la creación de valor y generación de crecimiento mediante Soluciones y Servicios innovadores en el campo de las TIC, contribuyendo a la evolución, eficacia y productividad de sus clientes, promoviendo el talento, la integridad y el trabajo en equipo, para ser un referente en nuestra industria y en nuestra comunidad, por ello apoyamos el desarrollo socioeconómico de nuestro entorno en aquellos proyectos donde podemos aportar valor, es decir, través de iniciativas relacionadas con nuestra experiencia y saber profesional.

Satec engloba en su Política de Responsabilidad Social Corporativa su compromiso de actuación como empresa socialmente responsable, creando riqueza a través de la actividad que le es propia, en los entornos en los que opera, y compartiendo con la sociedad parte de los beneficios obtenidos, acatando la legislación de los países en que actúa y asumiendo la responsabilidad de respetar la diversidad cultural y las costumbres y principios vigentes entre las personas y comunidades en que desarrolle sus actividades.

Nuestro objetivo en este ámbito era y sigue siendo el de 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. como los ya mencionados en apartados anteriores. Otros ejemplos de nuestra colaboración con distintos agentes de nuestra sociedad serían, nuestro patrocinio de la I Olimpiada Informática de Asturias, resultado de la cooperación Universidad-Empresa, nuestra participación en Foros de Empleo de distintas universidades españolas, o en la Campaña Paneuropea E-skills Week, iniciativa europea cuyo objetivo era involucrar, en los distintos países participantes, a todos los agentes del Sector TIC para estimular las vocaciones tecnológicas de los jóvenes europeos.

Con relación más directa con el tema de los Derechos Humanos, en el año 2012 ha patrocinado actividades como La Primera Carrera/Marcha contra la Violencia de Género; apoyando otras como la tercera edición de la marcha benéfica "Pedales de Ilusión" o poniendo en marcha la tercera edición del proyecto Forma2, proyecto de formación a mayores en Santa María de Caná con el objetivo de recaudar fondos para ADIPO, una asociación de discapacitados.

Bien es cierto que, en el año 2012 la cantidad de dinero invertido en la comunidad ha sido inferior al año anterior, resultado de la difícil situación económica imperante en el país y que también afecta a nuestra Compañía, lo que nos ha llevado a reducir la aportación económica directa. Hecho que hemos intentado compensar manteniendo 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, buscando promover acciones que contribuyan al progreso de la sociedad, la cultura, la educación y la investigación. Siendo el Comité de RSC el órgano encargado del análisis de los proyectos a desarrollar en nuestro entorno.

Finalmente, señalar que Satec cumple estrictamente las leyes españolas y todas sus donaciones y patrocinios se hacen de acuerdo a ellas. No realizando, por otro lado, ninguna aportación financiera o en especie a partidos políticos o instituciones relacionadas. Tampoco se han producido a lo largo del 2012 sanciones o multas, monetarias o no monetarias derivadas del incumplimiento de leyes y regulaciones, que puedan considerarse significativas.

5.2 Normas laborales: principios 3, 4, 5 y 6.

Principio 3	• <i>Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.</i>
Principio 4	• <i>Las empresas deben eliminar todas las formas de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.</i>
Principio 5	• <i>Las empresas deben abolir de forma efectiva el trabajo infantil.</i>
Principio 6	• <i>Las empresas deben eliminar la discriminación con respecto al empleo y la ocupación.</i>

5.2.1 Relaciones laborales.

En el marco de las relaciones laborales no podemos menos que comenzar nuestro Informe recalcando que, en Satec, apoyamos firmemente la Declaración Universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas. Esto implica que:

- Respetamos los derechos humanos, la dignidad y la privacidad del individuo, así como los derechos de libre asociación, libertad de expresión y a ser oídos de los empleados, y
- Rechazamos formalmente aquellas prácticas laborales que degraden al colectivo de trabajadores; el trabajo infantil y el trabajo forzoso u obligado.

Este compromiso de 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, se recoge y explicita en nuestro Código Deontológico, que en el apartado relativo a Estándares Laborales, establece que: "...SATEC apoyará la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva..."

Destacar que no hay ninguna actividad de la Compañía en la que el derecho a la libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos pueda correr riesgos importantes, ya que los

trabajadores se ven amparados por la legislación española y por los Convenios Colectivos de aplicación en la Compañía. De hecho, los Convenios Colectivos suponen una de las herramientas de las que dispone Satec para gestionar formalmente las relaciones laborales entre la organización y el equipo humano; dado que son de aplicación a toda la plantilla de Satec, puesto que no existen en la Compañía categorías profesionales cuya contratación quede fuera de la negociación colectiva.

En el último trimestre del 2010 se promovieron procesos electorales para la elección de Representantes Legales de los Trabajadores en algunos de los centros de trabajo que la Compañía tiene en España, resultado de los cuales se constituyeron Comités de Empresa o se nombraron Delegados de Personal, según los casos. A partir de esa fecha, en el marco de nuestra política de relaciones laborales, y ajustándonos a las disposiciones legales vigentes, trimestralmente trasladamos a la Representación Legal de los Trabajadores la información necesaria para conocer la evolución de la empresa. Representación Legal que cuenta asimismo con sala de reuniones a su disposición, y de una cuenta de correo electrónico y site en la intranet para los comunicados e informaciones que consideren oportunas emitir.

Así, las relaciones entre la empresa y sus trabajadores, en lo relativo a información, consulta y negociación con los empleados sobre los cambios en las operaciones de la Compañía se canalizan a través de la representación legal de los trabajadores, que son informados y consultados sobre los cambios que afectan al empleo y a los trabajadores. A estos efectos, la Compañía ha designado a cuatro interlocutores por parte de la empresa, que ostentando su representación, garanticen un canal estable de comunicación con la Representación Legal de 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, y comunicaciones directas por los responsables de los equipos. Además, contamos con las cuentas de correo: notequedesconladuda@satec.es y sugerencias@satec.es, para atender cualquier propuesta que los empleados deseen plantear.

Por otro lado, además de los canales ya indicados para transmitir información desde la empresa hacia la plantilla, la Compañía dispone de diversos mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias y críticas de sus empleados.

De entre ellos, 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 otras herramientas de comunicación, entre las que destacan las que pueden ser utilizadas a través de nuestra intranet, correos electrónicos específicos, Facebook, Twitter, buzones específicos disponibles ya mencionados, 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 Integral de Desempeño, de periodicidad anual y de aplicación a todas las personas con más de un año de antigüedad en la Compañía. Entre sus objetivos destacan: 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 y ser un canal de intercambio de inquietudes.

Nuestro objetivo para el 2013 es continuar desarrollando un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable y facilitando la comunicación con el equipo humano.

5.2.2 Trabajo forzoso.

Satec rechaza tajantemente cualquier forma de trabajo forzoso, y apoyará todas las iniciativas dirigidas a erradicarlo aunque, dados el mercado y la naturaleza de la actividad que realiza la Compañía, el trabajo forzoso no se considera - en absoluto - un factor de riesgo en la Compañía. De ahí que, en este ámbito no se haya llevado a cabo ninguna acción significativa a lo largo del año 2012 ni nos planteemos objetivos específicos en este ámbito.

Nuestros trabajadores se encuentran amparados por la legalidad vigente, nuestro convenio y los Valores definidos por la Compañía y presentes, tanto en 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.

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 basándose en factores subjetivos que pudieran resultar discriminatorios, como puedan ser la raza, religión, edad, género, nacionalidad, discapacidad, orientación sexual o estado civil. Además, se dispone de una normativa básica interna que contempla temas como normas de viaje y desplazamientos, liquidación de gastos, etc.

Las condiciones de trabajo de los profesionales de Satec vienen recogidas en los contratos, incluyendo la cantidad de horas, el salario etc. El número de horas de la jornada de trabajo anual, estipulado en el Convenio 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 los últimos años, y con el objetivo de conseguir que nuestro personal logre un buen equilibrio entre sus responsabilidades profesionales y las personales, se han llevado a cabo un conjunto de acciones que engloban varias políticas de la empresa, como son las recogidas en el Plan de Igualdad, en el Código Deontológico y en el Protocolo de Actuación frente a cualquier tipo de Acoso, Políticas de RRHH, Política de RSC, etc. Entre esas iniciativas podrían destacarse el sistema de retribución flexible: tickets restaurante, tickets, guardería, flexibilidad en el horario laboral, o 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; flexibilidad en la selección de las fechas de vacaciones, posibilidad de suscribir una póliza de asistencia médica que la empresa tiene negociada con Sanitas, en unas condiciones ventajosas y disponible para los trabajadores de Satec que quieran, voluntariamente, acogerse a ella, etc.

Asimismo, se ponen a disposición de los empleados otras posibilidades que la legislación actual otorga, como la reducción de jornada por cuidado de dependientes o el contrato a tiempo parcial.

Señalar que Satec dispone de mecanismos de control, a través de los datos que gestionan, tanto el Departamento de Recursos Humanos como el departamento de Administración y Finanzas, para garantizar el cumplimiento de las políticas y normas establecidas y conoce el número de beneficiarios de las medidas de conciliación señaladas.

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

en el trabajo de los empleados. Pudiendo nuestros empleados pueden acceder a la información laboral (convenio colectivo, calendario laboral, prevención de riesgos laborales, etc.) desde el Portal del Empleado.

Externamente y, a través de nuestra web corporativa divulgamos, a todos los grupos de interés, nuestra adhesión al Pacto Mundial y nuestra defensa de los 10 Principios que lo conforman. Nos esforzamos en desarrollar prácticas responsables en la cadena de valor, estableciendo procesos transparentes, objetivos e imparciales con los suministradores y facilitando a los clientes toda la información relevante sobre los productos y servicios comercializados. Pero 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. Excepción hecha de aquellos casos en que Satec subcontrata a personal para la ejecución de algún proyecto concreto, en cuyo caso, el Área de Prevención de Riesgos Laborales, sí exige pruebas documentales del respeto y aplicación de la legislación vigente.

Internamente y 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 laboral 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.

Señalar finalmente que, en este ámbito nuestros objetivos no han variado. Siguen siendo los de continuar potenciando la formación y sensibilización de la plantilla mediante campañas en nuestro Boletín Interno (Meeting Point).

5.2.3 Trabajo infantil.

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

La aparición de prácticas de trabajo infantil en la Compañía no puede ser considerado un factor de riesgo dada la naturaleza de la actividad de Satec, empresa integradora de soluciones tecnológicas, y especializada en servicios avanzados asociados a las nuevas Tecnologías de la Información que exige personal cualificado, 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 estrictamente con la normativa vigente en materia laboral, lo que incluye el no empleo de menores de edad. Satec no contrata menores, ni existe en nuestra plantilla ningún trabajador menor de 20 años y cuenta, además, 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.

Además, al menos una vez al año y por parte del Departamento de Recursos Humanos, se hace un análisis y seguimiento de las características de nuestra plantilla, analizándose entre otras variables la edad de la plantilla: mínima, máxima, media, etc.

A pesar de que el trabajo infantil no supone un riesgo para Satec, en el 2012 se han desarrollado algunas acciones de comunicación interna como han sido las de publicitar y poner a disposición de la plantilla en la intranet nuestro Informe de Progreso del Pacto Mundial o el habernos hecho eco del llamamiento del Secretario General de Naciones Unidas, Ban Ki-moon, cuando el día 12 de marzo de 2012 en la presentación de los Derechos de Infancia y Principios para Empresas, junto con UNICEF y Save the Children manifestaba:

“Pido a todos los líderes empresariales en todo el mundo que se adhieran al espíritu de los Principios... Cuando a niños y niñas se refiere, todos debemos hacer más”.

Así, tras adherirnos a los Principios, procedimos a la divulgación a nuestra plantilla del “Decálogo de Derechos de la Infancia y Principios para Empresas”:

1. Cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos de la infancia y comprometerse a apoyar los derechos humanos de los niños y niñas.
2. Contribuir a la eliminación de las peores formas de trabajo infantil en cualquier tipo de negocio o actividad empresarial.
3. Ofrecer un trabajo digno a jóvenes trabajadores, padres y personas que tengan niños o niñas a su cargo.
4. Asegurar la protección y seguridad de los niños y niñas en cualquier actividad empresarial y en las instalaciones de dicha actividad.
5. Asegurar que los productos y servicios sean seguros y que apoyen los derechos de los niños y niñas.
6. Utilizar técnicas de marketing y publicidad que respeten y apoyen los derechos de los niños y niñas.
7. Respetar y apoyar los derechos de la infancia en relación con el medio ambiente y la adquisición y el uso de tierras.
8. Respetar y apoyar los derechos de los niños y niñas en el establecimiento de medidas de seguridad.
9. Ayudar a proteger a los niños y niñas afectados por emergencias.
10. Reforzar los esfuerzos de gobiernos y comunidades para proteger los derechos de los niños y niñas.

Satec intenta, asimismo, que sus principios y valores se transfieran a la cadena de suministro en lo relativo a la ausencia de trabajo infantil. Por ello, 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 se incluye el de la erradicación del trabajo infantil.

Además, a lo largo del año hemos llevado a cabo algunas iniciativas concretas en favor de los niños, por ejemplo, nuestro apoyo a la divulgación de la campaña “Pedales de Ilusión” a favor de la Asociación NEN (www.asociacion-nen.com), creada por familiares de niños y niñas con neuroblastoma, o el apoyo al Grupo Scout 284 " Nuestra señora Reina del Cielo ". De cara a adolescentes, Satec ha patrocinado, un año más, la Olimpiada Informática de Asturias destinada a escolares de la ESO y Bachillerato y ha participado en la Campaña Paneuropea E-Skills destinada a estudiantes de Secundaria.

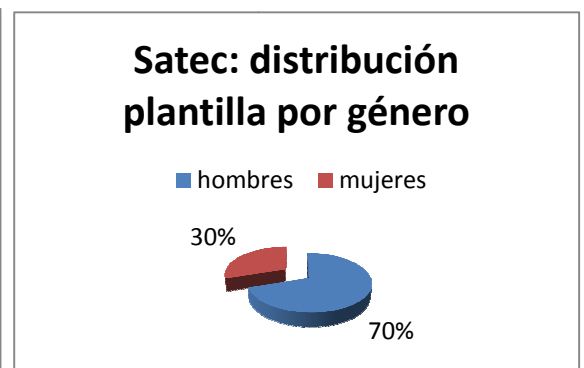
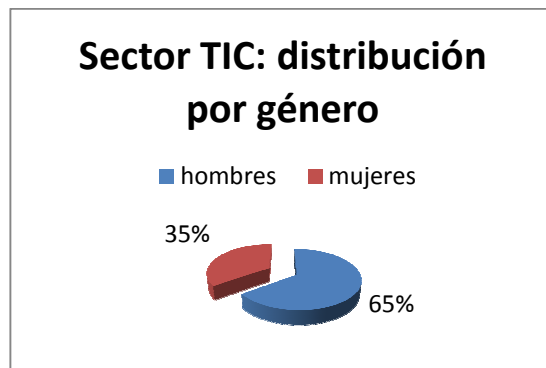
Nuestro objetivo para el año 2013 es continuar haciendo seguimiento y análisis de los datos relativos a la composición de nuestra plantilla para poder detectar cualquier factor que no fuera acorde con nuestras políticas y, por tanto, pudiera ser necesario corregir.

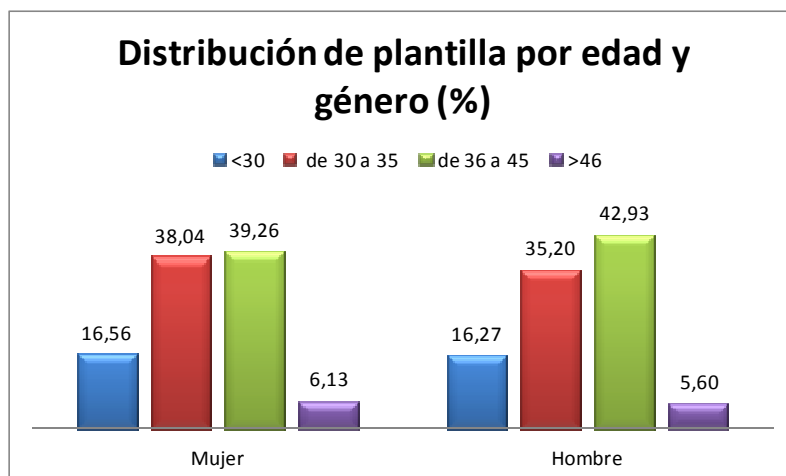
5.2.4 Discriminación.

Indicadores de empleo:

Indicadores de empleo	Año 2012	%	
		Hombres %	Mujeres %
Total plantilla	538	70%	30%
Promedio plantilla año 2012	558		
Edad media plantilla (años)	34		
Tasa de rotación (altas-bajas/plantilla media)	10%	13%	4%
Empleados contrato indefinido (%)	86 %	70%	30%
Empleados contrato temporal (%)	14%	66%	34%

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: 65% hombres y 35% mujeres. Fuente: “Estudio sobre Salarios y Política Laboral en el Hipersector TIC 2012”, publicado por AMETIC.



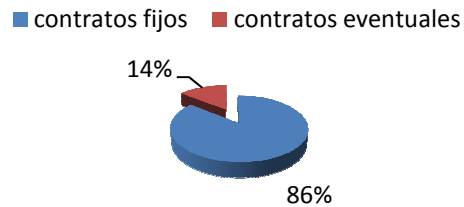


Respecto a la distribución por edad, destacar que la media de edad en la Compañía está en el tramo comprendido entre los 30 y los 40 años, lo que muestra un equilibrio entre el personal joven, con clara proyección de cara al futuro, y los profesionales experimentados. No apreciándose diferencias significativas en cuanto a género. En nuestro caso, más baja que la edad media en las empresas del sector, que en el año 2012 era de 45 años.

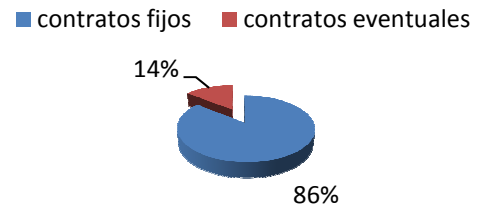
Distribución de la plantilla por tipo de contrato y sexo			
Mujeres	Hombres	Total General	Tipo de Contrato
137	324	461	Indefinido
18	39	57	Por obra o servicio
8	12	20	En prácticas
163	375	538	Total General

Comparando los porcentajes de los tipos de contrato en Satec con los porcentajes de nuestro sector, las cifras coinciden: 86% de contratos fijos frente a eventuales:

Sector TIC: tipología de contratos

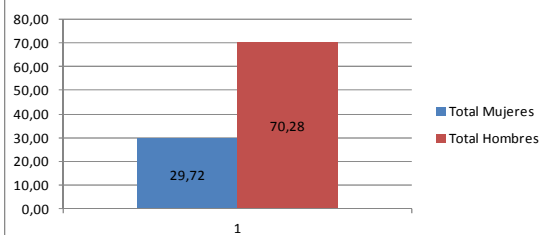


Satec: tipología de contratos

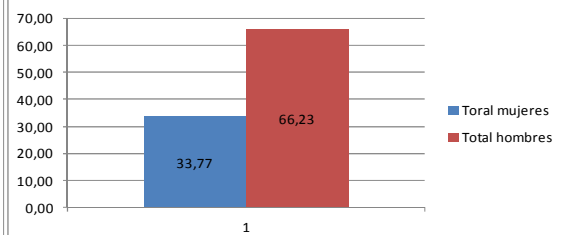


Un análisis de la distribución del tipo de contratos según el género, no se aprecia signos de discriminación imputable al género en la tipología de los contratos.

Distribución contratos indefinidos por género



Distribución contratos temporales por género



Satec siempre se ha estructurado sobre la base del saber y la competencia de las personas que en ella trabajan. Los Valores de Satec establecen que la profesionalidad y la integridad constituyen criterios rectores de la conducta de todo el personal de Satec.

En ello incide también el Plan Estratégico de la organización que establece la excelencia en el desarrollo de todas las actividades como parte integrante de la planificación estratégica. Finalmente, nuestro Código Deontológico destaca el compromiso de Satec con los principios de la ética empresarial y, específicamente, con los derechos humanos y laborales reconocidos en la legislación y en los pactos internacionales, consagrando los principios de no discriminación y de respeto a la vida personal y familiar.

Igualmente, nuestras Políticas de Recursos Humanos, reflejan los compromisos de la Dirección así como las directrices a alto nivel que se concretan en objetivos medibles, reflejados en la planificación. Están a disposición de la plantilla en el Portal del Empleado y cubren los siguientes ámbitos:

- ✓ Recruitment and Selection Policy
- ✓ Training Policy
- ✓ Performance Appraisal Policy
- ✓ Retribution Policy
- ✓ Trainees Policy
- ✓ Internal Communication Policy
- ✓ Labour Prevention Risk Policy

En concreto, 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 y pasan necesariamente por la evaluación de las capacidades, la adecuación a las competencias corporativas y la identificación del potencial de desarrollo de los candidatos. Se trata, por tanto, 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. Además, por razones de confidencialidad y a fin de respetar los requisitos planteados por la legislación vigente en cuanto a protección de datos de carácter personal, los sistemas de información de Satec no reflejan ni recogen la pertenencia de las distintas personas que forman la plantilla a grupos étnicos, religiosos, etc.

A nivel interno, la información respecto a la composición de los órganos directivos de la Compañía, se encuentra disponible en el Portal del Empleado, donde se detallan los cargos y nombres de los componentes del organigrama de la Compañía. También aparece dicha información recogida en el Manual de Bienvenida que se entrega a las personas de nueva incorporación.

Asimismo, la composición del equipo directivo se puede consultar en nuestra página web:

<http://www.satec.es/es-ES/PrensayEventos/GaleriadelImagenes/Paginas/default.aspx>

Entre las acciones llevadas a cabo en el 2012, destacar la actualización de la descripción de los puestos de trabajo y la promoción de los procesos de selección y promoción interna. A tal fin, se creó una sección en el Portal del Empleado que facilitara la movilidad interna de nuestros empleados con el objetivo de que nuestros profesionales puedan acceder, por iniciativa propia y mediante un riguroso y objetivo proceso de selección, a las vacantes que surjan dentro de la Compañía; ya que consideramos imprescindible que el talento se mueva allí donde se necesite, independientemente del género a que pertenezca la persona.

Asimismo, en enero de 2012 se pusieron a disposición de la plantilla y para su consulta, en el Portal del Empleado, el Informe de Seguimiento del Plan de Igualdad, correspondiente al año 2011 y el Informe actuaciones 2011, relativo al Procedimiento de Actuación frente al Acoso Laboral, Sexual o Moral.

El Informe de Seguimiento del Plan de Igualdad recoge las medidas, puestas en marcha entre enero y diciembre del año 2011, para integrar la igualdad de oportunidades en Satec y fue elaborado por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, el órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del Plan de Igualdad de Satec, de los objetivos marcados y de las acciones programadas así como de lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres.

El Informe actuaciones 2011, relativo al Procedimiento de Actuación frente al Acoso Laboral, Sexual o Moral, recoge las medidas preventivas puestas en marcha entre enero y diciembre del año 2011, en el marco del Procedimiento Actuación frente al Acoso en vigor en Satec, así como las actuaciones relacionadas con el tratamiento de las denuncias recibidas y ha sido elaborado por las personas designadas por la Dirección de Satec, en respuesta a la exigencia de seguimiento y medición recogida en el apartado 3.5.7 del mencionado Procedimiento.

Destacar que en el ámbito del acoso laboral, sexual o moral, a lo largo del 2012 no se produjo ninguna denuncia, ni se abrió ningún expediente relacionado con este tema.

Otras actuaciones que se han mantenido a lo largo del año 2012, son aquellas relacionadas con el colectivo de los jóvenes, con el fin de favorecer su contacto con el mundo laboral y con la innovación y para que desarrollen de forma práctica los conocimientos adquiridos en sus respectivos estudios. Para lo cual, hemos firmado acuerdos de colaboración y proyectos de investigación compartida con un grupo de Universidades españolas (Universidad Politécnica, Universidad Complutense, Universidad de Oviedo, etc.). Desarrollado programas de integración laboral donde SATEC apoya activamente la incorporación de personal en prácticas a través de colaboraciones con distintos organismos como las Universidades, Centros de Formación Profesional, Promotores de Empleo y Servicios de Inserción Laboral, así como mediante la firma de convenios de colaboración con distintas fundaciones como la Fundación La Caixa y su programa "Incorpora", Fundación FAEDIS, Fundación para la Diversidad, etc.

De cara al año 2013, nuestro objetivo es continuar monitorizando los procesos relacionados con nuestra plantilla: reclutamiento y selección, formación, promoción, retribución, etc. para asegurarnos que la igualdad de oportunidades continúe siendo una realidad en la Compañía;

así como mantener en vigor nuestros acuerdos de cooperación con Instituciones del Conocimiento de distintos ámbitos.

5.3 Medio Ambiente: principios 7, 8 y 9.

Principio 7

- ***Las empresas deben apoyar los métodos preventivos con respecto a problemas ambientales.***

Principio 8

- ***Las empresas deben adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.***

Principio 9

- ***Las empresas deben fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inofensivas para el medio ambiente.***

5.3.1 Política ambiental

SATEC, desde el año 2004, mantiene un Sistema de Gestión Ambiental implantado y certificado por una entidad externa según la norma UNE-EN-ISO 14001:2004.

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. Muestra de ello es que Satec dispone de una Política Medioambiental documentada. En ella, se establecen una serie de objetivos, enfocados a promover la sensibilización hacia la preservación del medio ambiente, mediante actuaciones que permitan la utilización eficaz y responsable de los recursos disponibles en nuestra Organización, y ello:

- ✓ Garantizando que la actividad cotidiana se lleve a cabo con arreglo a la legislación y reglamentación aplicables y vigentes, así como de todos aquellos requisitos derivados de acuerdos suscritos con otras empresas u organismos.
- ✓ Impulsando la mejora continua del Sistema y la prevención de la contaminación mediante:
 - La revisión periódica y la puesta al día del Sistema de Gestión Ambiental,
 - La consecución de los objetivos, y
 - La evaluación e identificación de los aspectos y riesgos ambientales.

- ✓ Identificando el posible impacto medioambiental de nuestras actividades, promoviendo la utilización eficiente de los recursos, procurando el reciclaje de materiales, la disminución de residuos, el fomento del uso racional y el ahorro de energía en nuestra organización.
- ✓ Difundiendo entre nuestros profesionales el Sistema de Gestión Ambiental e incluyendo el mismo en nuestros planes de formación así como explicando la política, procedimientos y gestión medioambiental de la Compañía a nuestros empleados.
- ✓ Promoviendo el respeto a nuestra política medio ambiental entre nuestros contratistas y proveedores. Así, a lo largo del año 2012 se ha revisado, de nuevo, la posesión y vigencia de certificados de Sistemas de Gestión Ambiental de nuestros proveedores. Respecto de ellos y de nuestras subcontratas, sólo tenemos información relativa a sistemas de gestión tipo ISO 14001 y, sólo de un 15% de ellos. Si bien es cierto que nos consta que, muchos de ellos, tienen sistemas de gestión implantados, aunque no certificados.
- ✓ Haciendo seguimiento de nuestra política de mejora continua en el desempeño ambiental. Para ello, 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

Trimestralmente SATEC realiza mediciones de los aspectos ambientales, así como una evaluación de su adecuación a los aspectos legales en materia de Medio Ambiente. Estas mediciones permiten evaluar la consecución de los objetivos anuales de reducción de consumos y la mejora de nuestra gestión de residuos e identificar si las acciones llevadas a cabo para la consecución de estos objetivos son eficaces.

Internamente se procede a una revisión anual de los aspectos ambientales identificados y, se lleva a cabo un análisis de riesgos ambientales ante cambios en nuestra organización que puedan tener un impacto ambiental. Los riesgos ambientales identificados no son únicamente los existentes sino que, para prevenir cualquier impacto negativo en el medio ambiente, se identifican riesgos potenciales y se establecen las acciones a realizar para evitar su impacto. Estas acciones se prueban con regularidad para asegurar su eficacia en el caso de materializarse el riesgo.

Externamente, la entidad certificadora también lleva a cabo una revisión anual. Cabe indicar que en el año 2012, y por parte de dicha entidad se destacaron entre otros los siguientes puntos fuertes en materia de gestión ambiental en Satec:

- ❖ Las acciones de sensibilización y concienciación ambiental a través de carteles para el personal de las oficinas.
- ❖ El seguimiento de los aspectos ambientales a través de indicadores, así como la elaboración de gráficas comparativas con años precedentes.
- ❖ El análisis de consumo de energía eléctrica en nuestras oficinas centrales en Madrid.

También se hace un seguimiento periódico de nuestro cumplimiento legal, habiendo contratado para ello un servicio de identificación de legislación aplicable y evaluando el nivel de cumplimiento de nuestra organización frente a los requisitos legales en materia ambiental.

Además y también con carácter anual, La Política Medioambiental es revisada por la Dirección de SATEC y puesta a disposición de nuestros grupos de interés:

- Externamente, mediante su publicación en nuestra web corporativa,
- Internamente en el Portal del Empleado, donde nuestra plantilla tiene a su disposición la siguiente información:



Environment

Gestión Ambiental (ISO 14001)

Desde el año 2004, SATEC posee un Sistema de Gestión Ambiental implantado y certificado por AENOR (Asociación Española de Normalización) según la norma UNE-EN-ISO 14001:2004.

- [Certificado ISO 14001](#)

Documentación ambiental:

- [Programa de Gestión Ambiental](#)
- [Plan de Emergencia](#)

Instrucciones Técnicas:

- [Segregación de residuos](#)
- [Gestión de residuos](#)
- [Gestión ambiental en Proyectos](#)
- [Comunicación interna y externa](#)
- [Comunicación de requisitos ambientales](#)

Consecución de objetivos

[Puedes consultar los últimos datos de mediciones de consumos y de generación de residuos de las distintas delegaciones](#)

Consumos actuales en SATEC

5.3.2 Iniciativas relacionadas con el medioambiente.

SATEC involucra a todos sus empleados en el seguimiento medioambiental, informándoles sobre nuestra evolución cara al cumplimiento de los objetivos establecidos, favoreciendo así su participación y fomentando la aportación de ideas para seguir mejorando nuestro desempeño. Pero estamos convencidos que un buen desempeño ambiental por parte de nuestra plantilla no debe ceñirse únicamente al ámbito laboral, si no que tiene que ser una parte inherente a sus actuaciones en el día a día. Por ello, nuestra postura en cuanto al fomento de la concienciación de nuestros trabajadores en materia ambiental pretende abarcar no solamente aspectos ligados al entorno laboral, sino también aquellos ligados al ámbito personal. Por ello, el objetivo que SATEC se ha propuesto en este ámbito es el de aportar a sus empleados el

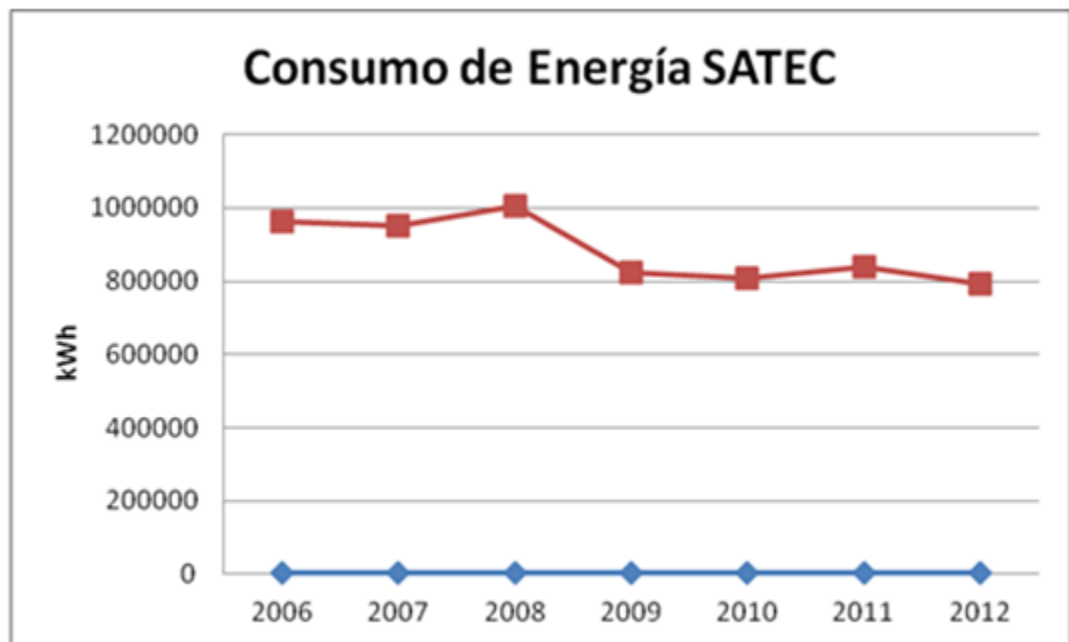
conocimiento necesario para aplicar las buenas prácticas ambientales también en su entorno personal. Los recursos destinados a campañas de sensibilización en el año 2012 se han mantenido en el mismo nivel que los años anteriores, pese a los recortes presupuestarios llevados a cabo en la organización, es decir, el 0,05% del total de ingresos brutos.

Dentro de las acciones de fomento de la responsabilidad ambiental destacaríamos dos: la formación y la concienciación a nuestro personal, objetivo en el cual SATEC se está centrando en los últimos años.

Además, a lo largo del año 2012, paralelamente a la campaña de concienciación, se han puesto en marcha una serie de iniciativas enfocadas a la reducción del consumo de energía, de agua y de emisiones a la atmósfera y, por ende, a la consecución de los objetivos establecidos para el año. Ejemplo de dichas medidas son:

- ✓ Reubicación del personal en la sede de Madrid, con el objetivo de favorecer la optimización del uso del alumbrado. Ha permitido apagar algunas luces de poco uso.
- ✓ Plan de virtualización de equipamiento, se ha estado trabajando en la minimización del número de servidores en nuestros CPD's, con el objetivo de conseguir optimizar el uso de energía.
- ✓ Ajustes en los horarios de encendido del equipamiento de climatización: En el último año se han ajustado los horarios del funcionamiento de los equipos de climatización, creando áreas con climatización individualizada para aquél personal que precise trabajar de turnos.
- ✓ Creación de aparcamiento para bicicletas en nuestras oficinas centrales, buscando fomentar su uso como medio de transporte alternativo al uso de vehículos, con el objetivo de disminuir la contaminación generada por nuestra plantilla en su desplazamiento al trabajo.
- ✓ Otras acciones: Satec colaboró en la tercera edición de "Pedales de Ilusión", la marcha ciclista benéfica organizada por la Asociación NEN y NetApp en el Pinar de Las Rozas de Madrid. Fomento del uso de videoconferencia, sesiones de Webex, de escritorio compartido y otras tecnologías que permiten reducir la contaminación generada en los desplazamientos por motivos profesionales.

Destacar que en el año 2012 se han cumplido los objetivos establecidos, gracias a la concienciación y a las medidas tomadas. Sirva de ejemplo, la reducción del consumo de energía que ha disminuido un 5% del año 2011 al 2012.



Evolución consumo de energía

5.3.3 Difusión de tecnologías respetuosas con el medioambiente.

Desde hace ya algunos años, la preocupación mundial por el medioambiente ha aumentado debido a su complejidad y alcance. Por ello, se ha optado por llevar a cabo una búsqueda de medidas urgentes con el fin de paliar la deficiente distribución del agua, luchar contra un incesante cambio climático o reducir el creciente calentamiento global.

La falta de información o el desconocimiento son los principales factores que necesitan una respuesta adecuada para obtener soluciones prácticas que controlen estos graves problemas. Las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones pueden convertirse en beneficiosas herramientas que faciliten la recogida de información, desarrollar su proceso y monitorizar su evolución, siendo éste el primer paso para adecuar los mecanismos efectivos que reduzcan las principales dificultades.

Tal y como se señaló en 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.”

En este sentido, SATEC, continúa apostando por el desarrollo de tecnologías respetuosas con el medio ambiente, desarrollando proyectos innovadores en ese ámbito y trabajando en su difusión a nivel internacional.

Como compañía tecnológica aporta una solución en sí misma ya que ofrece una experiencia de respuestas prácticas y viables destacadas, como las dirigidas a la Agencia Estatal de Meteorología, tanto en la gestión de redes de observación como en la recogida y distribución de datos; o al Fondo Adaptación y la Fundación Internacional para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas (FIIAPP) de España con los que Satec colaborará en el diseño del sistema de alertas tempranas del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales (IDEAM). Proyecto que, en palabras del director del IDEAM, “va a cambiar la vida a todo el país, porque le va a permitir contar con la infraestructura técnica y tecnológica para poder implementar el sistema de alertas tempranas que Colombia merece en estos procesos de variabilidad y cambio climático que tenemos”.

En los últimos años, SATEC también ha finalizado con éxito el proyecto de monitorización de procesos naturales realizado en el Parque Nacional de Doñana (Bio-Logic es una solución de SATEC para la gestión y consulta de datos de seguimiento de Procesos Naturales y Medioambientales) y, más recientemente, ha trabajado en el proyecto para el control de fauna para EGMASA (Empresa de gestión medioambiental de la Consejería de Medio Ambiente andaluza).

En el campo de las energías renovables, Satec también contribuye a la difusión de tecnologías respetuosas con el medioambiente, generando soluciones propias que permiten, por ejemplo, una mayor eficiencia en la gestión de plantas fotovoltaicas y que están siendo implantadas en distintos países como es el caso del Sistema de Monitorización y Control para la planta Fotovoltaica AURA SOLAR I, (la mayor planta de energía fotovoltaica de Latinoamérica) o en la de Kathu en Sudáfrica.

Otras actividades de difusión llevadas a cabo por la Compañía en el 2012, además de las de carácter interno, dirigidas a nuestra plantilla, incluyen la asistencia a jornadas, ferias y otros eventos de difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente y ello, tanto a nivel nacional como internacional. Por ejemplo, asistencia a la Feria Solar Power International 2012 en Orlando (Estados Unidos) evento organizado por SOLARTYS (Asociación Española para la

Internacionalización y la Innovación de las Empresas Solares) de la cual, Satec forma parte; o la asistencia a EXPOTIC 2012, Lima (Perú)

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.

5.3.4 Objetivos 2013

Satec, de cara al año 2013 se plantea, como objetivo general, seguir avanzando en la mejora de nuestra gestión ambiental mediante:

- La identificación y evaluación de nuestros riesgos y responsabilidades en el ámbito medioambiental.
- La medición periódica de nuestra adecuación medioambiental.
- El análisis pormenorizado de las mediciones de aspectos ambientales que nos permitan establecer acciones adecuadas de reducción de impacto de estos aspectos y mejorar nuestros objetivos de reducción de consumos y de generación de residuos.
- El cumplimiento de nuestros objetivos, los requisitos legales y cualquier otro requisito ambiental que pudiera surgir asociado a nuestra actividad.
- Continuar apostando por el desarrollo y difusión de nuevas tecnologías que contribuyan a la mejora del medioambiente.

5.4 Lucha contra la corrupción: Principio 10.

Principio 10

- ***Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.***

Actualmente no tenemos una política explícita sobre la corrupción en todas sus formas. Si bien existe un seguimiento y control exhaustivo desde el Departamento Financiero, y una auditoría externa de carácter anual que puede detectar potenciales irregularidades y controlar la ausencia de fondos destinados a sobornos o extorsiones..

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 y en su Código Deontológico define la política de la compañía frente a la corrupción y a los comportamientos no corporativos. Código que ha sido aprobado por la Dirección de Satec y es de aplicación a toda la plantilla, que ha sido debidamente informada de la entrada en vigor de dicho Código y de su disponibilidad en el Portal del Empleado.

Finalmente, y 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 una política de proveedores y de control de pagos para supervisar estas actividades.

Durante el ejercicio 2012 no se ha desarrollado ni producido ningún incidente relacionado con la corrupción dentro de la Compañía.

Nuestro objetivo de cara al 2013 es continuar mejorando los procedimientos de control económico-financiero internos y publicar una Política de Atenciones y Regalos en la que se ha estado trabajando a lo largo de este año.