



Informe de Progreso Pacto Mundial

Silk Aplicaciones, S.L.U

2013



Silk Aplicaciones S.L.U,
Avda. Diagonal 615, 5 planta

Silk Aplicaciones presenta su segundo informe de progreso, que coincide con su segundo año de actividad de la empresa.

Índice de contenidos

Carta de renovación del compromiso	3
Información General	5
Metodología	8
Derechos Humanos	
Principio 1	9
Principio 2	13
Estándares Laborales	
Principio 3	15
Principio 4	18
Principio 5	20
Principio 6	21
Medio Ambiente	
Principio 7	23
Principio 8	24
Principio 9	26
Anticorrupción	
Principio 10	27

Carta de renovación del compromiso

Mr. George Kell
Executive Director
United Nations 51892
New York, NY 1007

Barcelona a 17 de Febrero de 2014

Distinguido señor,

Me complace presentarle nuestro segundo informe de Progreso en que se desarrollan las iniciativas más relevantes llevadas a cabo por Silk Aplicaciones S.L.U en relación a los 10 principios del Pacto Mundial, durante el año 2013.


Entre las actuaciones cabría destacar la consolidación del sistema de Gestión de Competencias implantado el año anterior, que contribuye al desarrollo del talento de nuestros profesionales, el refuerzo de las herramientas y canales de comunicación corporativa, y de los procedimientos internos de gestión que garantizan el respeto de los principios del Pacto Mundial. El citado cuerpo normativo, asegura una gestión transparente, prohíbe expresamente situaciones de corrupción, abuso de autoridad y acoso (se ha creado una Comisión de Seguimiento ante posibles situaciones de ese tipo), y establece normas de buen funcionamiento corporativo y buen gobierno, entre otras cuestiones.

Cabe mencionar también nuestro firme compromiso de colaborar exclusivamente con proveedores que respeten los Principios del Pacto Mundial, así como, los Derechos Humanos y Fundamentales de sus empleados, y de sus grupos de interés, estableciéndose un clausulado específico en este sentido en nuestros contratos.

Finalmente, deseo reiterar, el compromiso de Silk Aplicaciones SL con el Pacto Mundial de Naciones Unidas, así como nuestra voluntad de seguir mejorando en la implantación de sus diez principios.

Quedo a su disposición.

Reciba un cordial saludo.



Jorge Fontanals Curiel

Presidente Ejecutivo



1. Información general

1.1. Perfil de la entidad: Serveis Informàtics La Caixa S.A.

- **Dirección:**
Avda. Diagonal N.º 615, 5 planta (08028) Barcelona
- **Dirección web:**
No disponible
- **Alto cargo:**
Jorge Fontanals Curiel, Presidente ejecutivo
- **Fecha de adhesión:**
21/02/2012
- **Número de empleados:**
168
- **Sector:**
Telecomunicaciones y tecnologías de la información
- **Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:**
Silk Aplicaciones
- **Ventas / Ingresos:**
271.179.000 €
- **Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:**
Deducción fiscal por proyectos que contribuyen a R+D+i (199.000 €)
- **Desglose de Grupos de Interés:**
Clientes, Empleados, Proveedores
- **Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:**
Principales Grupos de interés de acuerdo con las líneas estratégicas y valores de la Compañía.
- **Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:**
España
- **Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:**
España

- *¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?*
Contacto personal directo con los Grupos de Interés.
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:*
Apartado propio destinado a la Responsabilidad Social corporativa dentro de la intranet de la empresa y Newsletter corporativa.
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:*
No se han recibido premios.
- *Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:*
2013
- *Fecha de la memoria anterior más reciente:*
Febrero 2013. Hace referencia a datos correspondientes al 2012.
- *Ciclo de presentación del Informe de Progreso:*
Anual

1.2. Estrategia y gobierno

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

Mediante Encuestas, entrevistas y buzón de sugerencias.

- *Indique la estructura de su Junta Directiva y quien o quienes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo:*

Órganos de gestión: Consejo de Administración/ Presidente/ Comité de Dirección. El máximo órgano de gobierno ejecutivo es el presidente.

- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:*

No explícitamente. El comité de Dirección es el órgano de gestión más ejecutivo en el día a día y realiza el seguimiento oportuno de diferentes indicadores de gestión empresarial que impactan directa o indirectamente sobre los 10 principios.

1.3. Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

- *Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio. iniciativas de Global Compact, etc.):*

La empresa ha realizado una aportación económica a la organización UNICEF.

1.4. Más información

- *Dirección web: No disponible*
- *Día de publicación del Informe: -No definido-*
- *Responsable: Roberto Cabello/Oscar Sánchez Tipo de informe: A*

2. Metodología

DIAGNÓSTICO

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

POLÍTICAS

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

ACCIONES

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



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

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

PRINCIPIO 1

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

P1C1I1 DIAGNÓSTICO

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

- **Respuesta:** No.
- **Implantación:** No tenemos riesgos para nuestros Grupos de Interés.

P1C2I1 POLÍTICO

¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito, los valores y normas de su empresa?

- **Respuesta:** Sí.
- **Implantación:** Están definidos los valores y normativa de la Empresa, son públicos, y de obligado cumplimiento.
- **Objetivos:** Aglutinar en un único documento el conjunto de normativa y políticas corporativas.
En la Intranet Corporativa crear un apartado de Cumplimiento Normativo, que contenga el conjunto de normas de obligado cumplimiento en las relaciones con nuestros Grupos de Interés.

P1C3I1 ACCIONES

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio

- **Respuesta:** Sí.
- **Implantación:** Asegurar que el 100% de nuestros Grupos de Interés conocen y respetan en su actividad los Derechos Humanos Fundamentales.

P1C4I1 SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos

- **Respuesta:** Sí.
- **Implantación:** La Empresa dispone de los medios de control oportunos para asegurar el

respeto de los Derechos Humanos fundamentales en relación a sus principales Grupos de Interés.

- **Objetivos:** Continuar con la mejora de los medios de control que aseguren el respeto de los Derechos Humanos Fundamentales.

P1C511 SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS II

Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad

- **Implantación** 100%
- **Objetivos:** El conjunto de empleados ha sido informado mediante Newsletter de cuáles son los Valores y Principios Éticos que sigue la Entidad. También constan en la Web de la Empresa.

DIAGNÓSTICO

GRUPOS DE INTERÉS	RIESGOS	OBJETIVOS
Clientes	No tenemos riesgos	-
Empleados	No tenemos riesgos	-
Proveedores	No tenemos riesgos	-

POLÍTICAS

GRUPOS DE INTERÉS	POLÍTICAS	OBJETIVOS
Clientes	Política de Atención al Cliente	-
	Políticas internas de Gestión	
Empleados	Políticas de RRHH	- Revisar y aglutinar el conjunto de Políticas de RRHH en un único documento. - Crear un apartado en Intranet Corporativa denominado "Cumplimiento Normativo".
	Reglamento interno	
Proveedores		- Crear un apartado en Intranet Corporativa denominado "Cumplimiento Normativo"

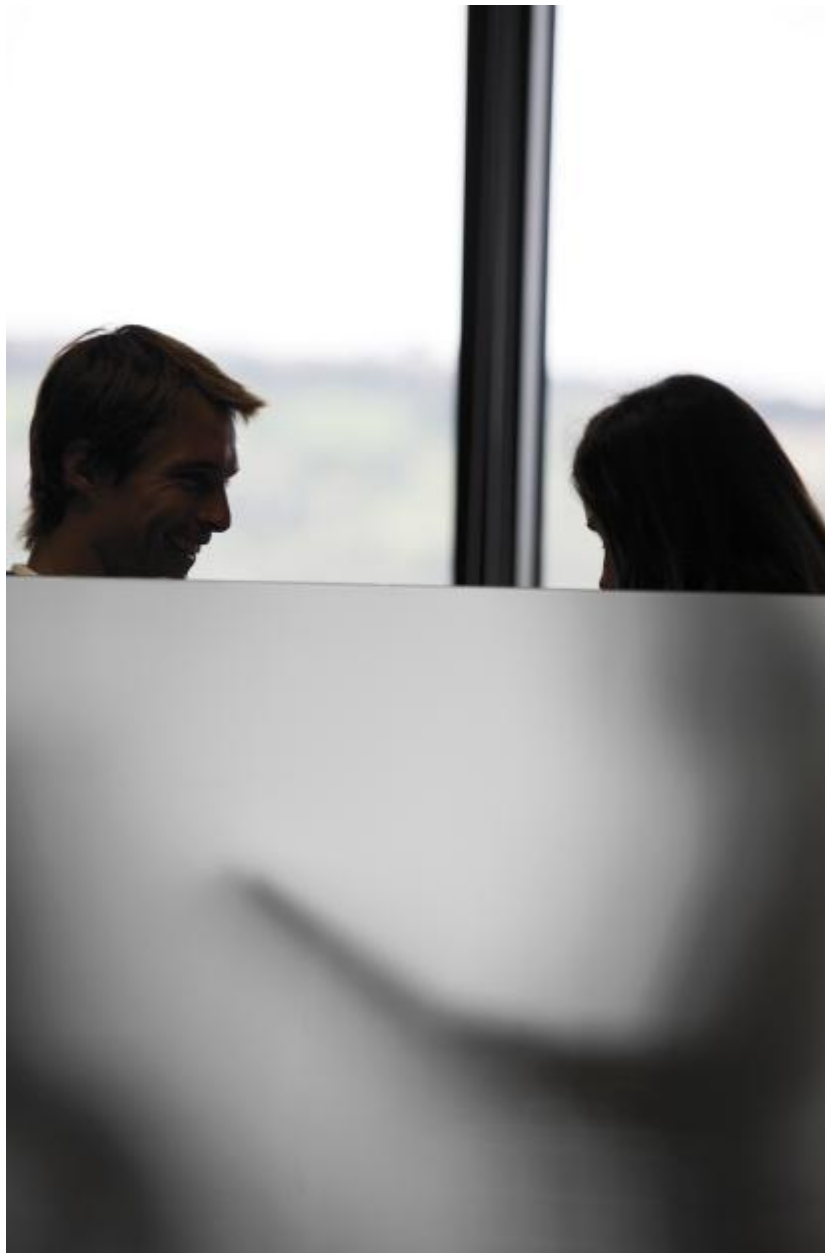
ACCIONES

GRUPOS DE INTERÉS	POLÍTICAS	OBJETIVOS
Clientes	RSE	- Continuar asegurando que el 100% de nuestros clientes respetan el principio

<i>Empleados</i>	<i>RSE</i>	- Mantener informado al órgano de representación de los trabajadores de acciones
<i>Proveedores</i>	<i>RSE</i>	- Continuar asegurando que el 100% de nuestros proveedores respetan el principio

SEGUIMIENTO

GRUPOS DE INTERÉS	POLÍTICAS	OBJETIVOS
<i>Clientes</i>	<i>Encuestas</i>	- Avanzar en la profundización de encuestas a Clientes
<i>Empleados</i>	<i>Dirección de RRHH</i> <i>Encuesta</i>	- Avanzar en la profundización de encuestas a Empleados
<i>Proveedores</i>	<i>Clausulas en contrato</i> <i>Comité/comisión de control</i> <i>Evaluación Dpto. compras</i>	- Avanzar en la profundización de encuestas a Proveedores



PRINCIPIO 2

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

P2C111 DIAGNÓSTICO

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

Respuesta: No.
Implantación: La entidad asegura el cumplimiento de los Derechos Humanos a toda su cadena de suministro exigiendo en todos sus contratos que se respeten los mismos, mediante clausulado específico.

P2C211 POLÍTICO

¿Dispone la entidad de una política por escrito de compras o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS?

Respuesta: Sí.
Implantación: La Empresa dispone de un sistema de Gestión de proveedores Global que vela por la transparencia y cumplimiento de las políticas de RSC en las operaciones de compras de la empresa matriz.

P2C311 ACCIONES

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.

Respuesta: Sí
Implantación: Control de que los proveedores dispongan de informe de progreso y se encuentren adheridos al Pacto Mundial. Contractualmente se incluye una cláusula de obligado cumplimiento.

Objetivos:

- Implantar una política de gestión de proveedores global a nivel de Grupo, teniendo en cuenta acreditaciones y principios de contratación basados en RSC.
- Revisar las funciones del Contract Manager para dotarle de mayor ámbito en materia de RSC.

P2C411 SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación ejemplo: SA 8000, ISO 9001

Respuesta: 80%

Implantación La gran parte del volumen de negocio contratado a proveedores corresponde a grandes corporaciones que disponen de metodologías estandarizadas y acordes a algún tipo de certificación.

Asimismo, siguiendo nuestro sistema interno de gestión en continuidad de negocio, solicitamos a los proveedores la disponibilidad de un sistema de gestión estandarizado de continuidad de negocio, siendo imprescindible para colaborar con la empresa.

El resto de acreditaciones, son valorables pero no es un criterio discriminatorio de cara a la contratación de servicios a empresas de menor dimensión.

PRINCIPIO 3

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

P3C111 DIAGNÓSTICO

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

Respuesta: No.

Implantación: Existen órganos de representación sindical, con los que se mantiene reuniones periódicas.

P3C211 POLÍTICO

¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes?

Respuesta: Sí.

Implantación: A través de los órganos de representación sindical legalmente constituidos y directamente, de manera personal, o a través de buzones genéricos de correo electrónico.

P3C311 ACCIONES

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio

Respuesta: Sí.

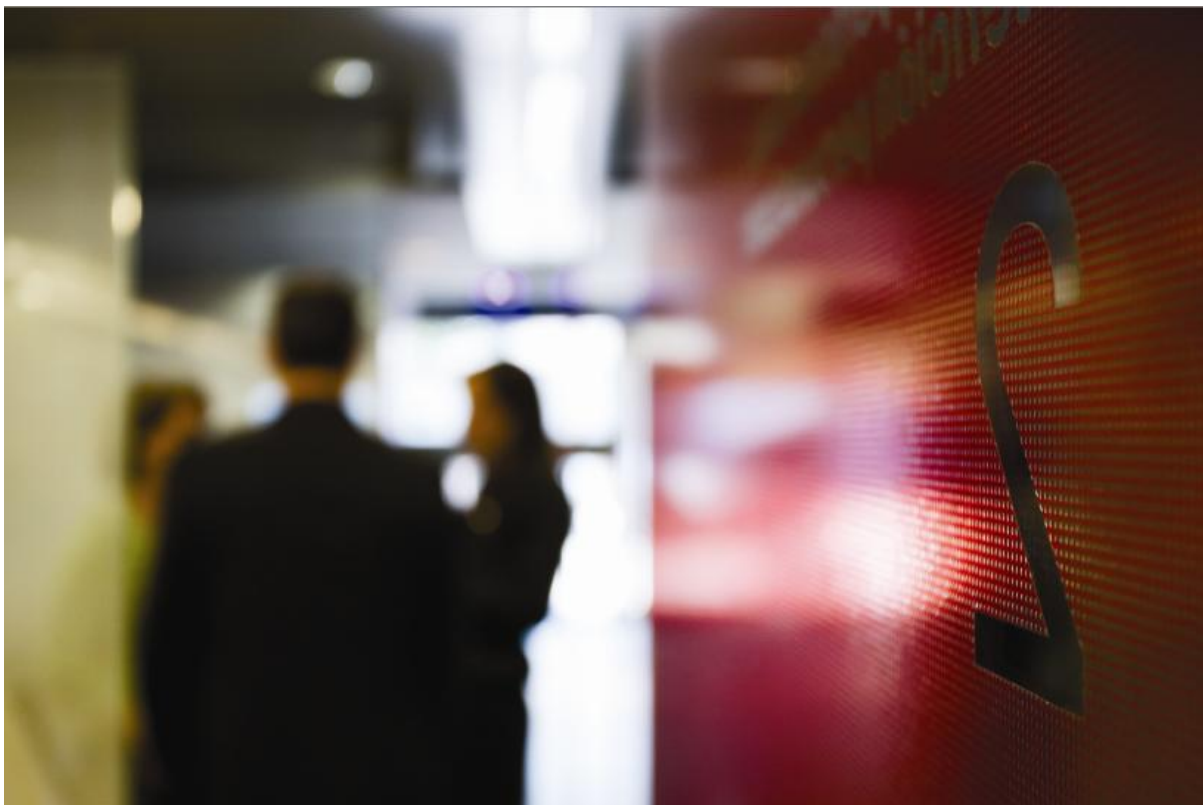
Implantación: Proporcionar los medios suficientes para que los órganos de representación puedan desempeñar sus funciones libremente y que los empleados, de manera individual, puedan realizar las aportaciones pertinentes. Entre otras destacan: reuniones, dedicación de espacios físicos, tablón de anuncios, crédito horario, formación, herramientas de comunicación,.....

P3C411 SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

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

Respuesta: Sí

Implantación: Alta de buzones genéricos de correo electrónico y espacio dedicado dentro de la intranet corporativa.



DIAGNÓSTICO

GRUPOS DE INTERÉS	RIESGOS	OBJETIVOS
<i>Empleados</i>	<i>No tenemos riesgos</i>	

POLÍTICAS

GRUPOS DE INTERÉS	POLÍTICAS	OBJETIVOS
<i>Empleados</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Convenios colectivo - Política de comunicación con el empleado - Política de RRHH 	<ul style="list-style-type: none"> - Establecer mecanismo de diálogo con la nueva Representación Social - Continuar realizando actos corporativos que refuerzan la comunicación y la vinculación de los empleados con la empresa.

ACCIONES

GRUPOS DE INTERÉS	POLÍTICAS	OBJETIVOS
<i>Empleados</i>	<i>Acción social</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Facilitar la proclamación de elecciones sindicales

SEGUIMIENTO

GRUPOS DE INTERÉS	POLÍTICAS	OBJETIVOS
<i>Empleados</i>		<ul style="list-style-type: none"> - Establecer un plan de acción alineado a los resultados de la encuesta de clima.

PRINCIPIO 4

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

P4C111 DIAGNÓSTICO

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

- **Respuesta:** No.
- **Implantación:** No existe riesgo de trabajo forzoso debido a la actividad de la Entidad. Así lo indica la evaluación de Riesgos Laborales.

Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación

- **Respuesta:** Sí.
- **Implantación** La Empresa dispone de flexibilidad horaria para facilitar la conciliación familiar y laboral. Además dispone de productos dentro del Plan de Compensación Flexible, que facilitan la conciliación de padres y madres (Ticket Guardería).

P4C211 POLÍTICO

¿Dispone la entidad una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme, en la que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales?

- **Respuesta:** Sí.
- **Implantación** La Empresa está sujeta a un Convenio Colectivo Sectorial que establece medidas concretas, respecto a la jornada anual, remuneración y beneficios sociales. Adicionalmente, mediante el manual del empleado la empresa comunica y mejora ampliamente lo establecido en el Convenio Colectivo de Aplicación y tiene instauradas políticas propias, en materia de jornada laboral, remuneración y beneficios sociales. En materia de jornada laboral, la empresa tiene establecida jornada de 35 horas en periodo estival, así como horario flexible durante todo el año. En materia de beneficios sociales la Empresa ha implementado para el conjunto de empleados fijos en plantilla: Ticket restaurant, Seguro de Vida y Accidentes, Seguro Médico.

P4C311 ACCIONES

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio

- *Respuesta:* No
- *Implantación* La empresa no dispone de una acción concreta en materia de eliminación de trabajo forzoso o bajo coacción, porque por su actividad no existe este riesgo.

P4C411 SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Descríbalos.

- *Respuesta:* Sí.
- *Implantación* Los beneficios Sociales y las medidas de conciliación están dirigidos para el conjunto de la plantilla. Desde la Dirección de Recursos Humanos se vela por el efectivo cumplimiento de las políticas de conciliación.

P4C511 SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS II

¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Descríbalos.

- *Respuesta* Sí
- *Implantación* Los beneficios Sociales y las medidas de conciliación están dirigidos para el conjunto de la plantilla. A través del Portal del Empleado y otras herramientas adhoc, se monitoriza el uso de los beneficios sociales por parte de los empleados.

PRINCIPIO 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

P5C111 DIAGNÓSTICO

Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla

- *Respuesta:* No.
- *Implantación:* No existe el riesgo de trabajo infantil por la actividad propia de la Empresa

P5C211 POLÍTICO

¿Dispone la entidad de una política clara donde se define la prohibición del trabajo infantil que comunica abiertamente?

- *Respuesta:* No.
- *Implantación:* No existe el riesgo de trabajo infantil.

P5C311 ACCIONES

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.

- *Respuesta:* No
- *Implantación:* La Empresa no dispone de una acción concreta al no existir el riesgo de trabajo infantil.

PRINCIPIO 6

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

P6C111 DIAGNÓSTICO

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

- *Respuesta:* Sí.
- *Implantación:* *La empresa ha realizado una auditoría de riesgo operacional y de riesgo penal en el que se abordan estas cuestiones. Las conclusiones de ambos informes diagnostican riesgo bajo.*
La empresa ha constituido un órgano directivo de seguimiento y control de plantillas. Que aborda aspectos relacionados con nuevas contrataciones, cambios organizativos, promociones profesionales y gestión del talento.
Toda promoción profesional conlleva un proceso de validación externo.
- *Objetivos:* *Continuar retroalimentado el proceso de control*

P6C211 POLÍTICO

¿La entidad ha formulado políticas, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión?

- *Respuesta:* No
- *Implantación:*

P6C3-4/1 ACCIONES

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio

- **Respuesta:** Sí
- **Implantación:**
 - *Comisión Ética paritaria, integrada por miembros independientes de la empresa y representantes legales de los trabajadores, para evitar situaciones de abuso, acoso o discriminación.*
 - *Sistema de gestión del desempeño que garantiza una evaluación objetiva de los empleados, evitando situaciones de discriminación de cualquier índole.*
 - *Políticas y procedimientos de Recursos Humanos.*
 - *Creación del Comité de Plantillas que aborda aspectos relacionados con nuevas contrataciones, cambios organizativos, promociones profesionales y gestión del talento.*
- **Objetivos:** *Desarrollo y análisis de los sistemas implantados, con el objetivo de retroalimentarlos con un sistema de mejora continua.*

¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique de qué forma.

- **Respuesta:** Sí
- **Implantación:** *La Entidad garantiza la no discriminación por razón de sexo.*

P6C5-7/1 SEGUIMIENTO IMPACTOS

Indique % de la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad.

■ <i>Directivos frente a empleados:</i>	2,38%
■ <i>Directivos mujeres:</i>	1
■ <i>Directivos hombres:</i>	4
■ <i>Mujeres:</i>	27%
■ <i>Hombres:</i>	73%
■ <i>Edad media:</i>	41 años
■ <i>Empleados no nacionales:</i>	1%
■ <i>Empleados con contrato fijo:</i>	99%
■ <i>Empleados con contrato temporal:</i>	1%

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

- **Respuesta:** *Sí. En la intranet corporativa consta el organigrama de la empresa. Asimismo, en el portal del empleado existe el organigrama y las relaciones jerárquicas de los equipos.*

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

trabajo.

- *Respuesta:* Ninguno.

PRINCIPIO 7

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

P7C111 ACCIONES

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio

- *Respuesta:* Sí
- *Implantación:* La Empresa lleva a cabo recogida selectiva de tóneres, papel, y cartón, y otros artículos reciclables.
- *Objetivos:* Bajar un 10 % el consumo de suministros por empleado

P7C211 SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales

- *Respuesta:* No se ha llevado a cabo ninguna acción durante el 2013
- *Implantación:* En la intranet corporativa existe una política específica para la reducción de consumos, destinada los empleados y usuarios de las instalaciones de la Empresa.

PRINCIPIO 8

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

P8C111 DIAGNÓSTICO

Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad.

- **Respuesta:** Sí
- **Implantación:** *La Empresa dispone de servicios de tecnología avanzada que los hace altamente eficientes en el consumo energético.*

P8C211 POLÍTICAS

¿Dispone la entidad de una política integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, la consideración de la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales?

- **Respuesta:** No
- **Implantación:** *La Empresa dispone de acciones aisladas en materia de gestión medioambiental, pendiente de consolidar en una política global, siguiendo los estándares del Grupo empresarial al que se pertenece.*

P8C3/1 ACCIONES

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio

- **Respuesta:** Sí
- **Implantación:** *La Empresa dispone de acciones en línea a la política medioambiental de la empresa matriz, en materia de reducción de consumos energéticos destinada a los Empleados y publicada en la intranet corporativa.*

P8C4/1 SEGUIMIENTO IMPACTOS

Indique los datos de consumo en electricidad, agua, papel en el año.

- **Electricidad:** 725..000 kw

- *Agua:* 11080 m³
- *Papel:* 1470 Kg

Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales

- *Respuesta:* Sí
- *Implantación:* La Empresa sigue la política medioambiental fijada por la empresa matriz.



PRINCIPIO 9

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

P9C111 ACCIONES

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.

- *Respuesta:* Sí
- *Implantación:* Se ha iniciado la renovación del parque tecnológico de la empresa, lo que contribuirá a la mejora de la eficiencia energética.
La empresa dispone de proyectos estratégico que promueven la digitalización y mejoran la movilidad de los empleados a través de la tecnología.

P9C211 SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

- *Respuesta:* 102.000 euros la renovación del parque tecnológico y actualizaciones tecnológicas en 2013.

PRINCIPIO 10

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

P10C1I1 DIAGNÓSTICO

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

- *Respuesta:* Sí
- *Implantación:* El sistema de gestión de la Empresa está sometido a las auditorías internas y externas legalmente previstas, que comportan un examen minucioso de toda la actividad, asegurando que no se produce ninguna práctica corrupta.

P10C2I1 POLÍTICAS

¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales?

- *Respuesta:* Sí
- *Implantación:* La Empresa condena y rechaza cualquier tipo de práctica corrupta, y tiene políticas claras y definidas para todos los Grupos de Interés contra la corrupción.

P10C3I1 ACCIONES

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.

- *Respuesta:* Sí.
- *Implantación:* La empresa está sometida a la legislación española, y a las auditorías internas y externas oportunas que garantizan que no existe ninguna práctica ni forma de corrupción, extorsión o soborno, en ninguno de nuestros Grupos de interés.

Los proveedores firman contratos mercantiles con un clausulado específico que evita cualquier tipo de práctica ilegal o corrupta.

P10C4-511 SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

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

- *Clientes:* 100 %
- *Empleados:* 100 %
- *Proveedores:* 100 %
- *Implantación:* *El 100 % de nuestros Grupos de Interés (empleados, clientes, proveedores) firman cláusulados o pactos específicos contra la corrupción. En concreto los empleados firman un código ético y conducta al entrar en la Empresa. Clientes y Proveedores firman pactos específicos.*

¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti corrupción?

- *Respuesta:* Sí
- *Implantación:* *El sistema de gestión de la Empresa está sometido a las auditorías externas e internas legalmente previstas, para todos sus grupos de interés (clientes, empleados, proveedores), que comportan un examen minucioso de toda la actividad, asegurando que no se produce ninguna práctica corrupta.*