

---

## Statement of continued support by the Chief Executive Officer

---

*Statement of the company's chief executive (CEO or equivalent) expressing continued support for the Global Compact and renewing the company's ongoing commitment to the initiative and its principles.*

---

Para todos nuestros colaboradores:

Declaración de apoyo continuo:

28 de Febrero de 2014

Para nuestros grupos de interés:

Me complace confirmar que ILITIA TECHNOLOGIES reafirma su apoyo a los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en materia de Derechos Humanos, Trabajo, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción.

En esta Comunicación de Progreso anual, describimos nuestras acciones para mejorar continuamente la integración del Pacto Mundial y sus principios en nuestra estrategia de negocios, cultura y operaciones diarias. También nos comprometemos a compartir esta información con nuestros grupos de interés vía nuestros principales canales de comunicación.

Atentamente,

Agustín Rodríguez

Director General / CEO

ILITIA TECHNOLOGIES

---

## Human Rights

---

### Assessment, policy and goals

---

*Description of the relevance of human rights for the company (i.e. human rights risk-assessment). Description of policies, public commitments and company goals on Human Rights.*

---

El respeto a los Derechos Humanos fundamentales es la base fundamental de nuestras relaciones humanas, tanto dentro de nuestra compañía, como en las relaciones con terceros.

Por otra parte, ILITIA tiene establecida y aplica una política de Prevención de Riesgos Laborales (PRLL) según establece la normativa española vigente.

Finalmente, indicar que hemos dado publicidad tanto a todos nuestros empleados como hacia el exterior de nuestra voluntad de suscribir los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, integrándolos plenamente en nuestra cultura corporativa:

<http://www.ilitia.com/News/ilitia-technologies-subscribe-el-pacto-mundial-de-las-naciones-unidas>

### Implementation

---

*Description of concrete actions to implement Human Rights policies, address Human Rights risks and respond to Human Rights violations.*

---

Afortunadamente, la violación de los Derechos Humanos fundamentales en nuestro entorno es algo absolutamente excepcional. Sin embargo, ante la posibilidad de alguna ocasión aislada de transgresión de algún aspecto de estos derechos como la igualdad de derechos sin distinción (art. 2), la privacidad (art. 12), la libertad de pensamiento, creencia, opinión, expresión y reunión (art. 18 y 19) y el trabajo digno (art. 23 y 24), nuestra

política de recursos humanos establece e impone una vigilancia escrupulosa para asegurar el total cumplimiento de los mismos.

Como parte de nuestra política de PRLL, se han realizado acciones formativas periódicas a todos los empleados cuyo puesto de trabajo está ubicado en nuestras oficinas centrales, para que adquieran los conocimientos necesarios en materia de prevención de riesgos laborales, incluyendo consejos y pautas de ergonomía, prevención de salud, respuesta ante situaciones de emergencia, etc. Los trabajadores que se encuentran desplazados en ubicaciones de nuestros clientes son informados de las políticas de PRLL vigentes en cada ubicación geográfica concreta.

Finalmente, como parte del protocolo de bienvenida a los nuevos empleados, se entrega la política de ILITIA en el ámbito del respeto y adhesión al Pacto Mundial, asegurándonos que todos conocemos esta política y la aplicamos en las relaciones humanas de nuestra vida profesional.

### **Measurement of outcomes**

*Description of how the company monitors and evaluates performance.*

El departamento de Factor Humano de ILITIA informa a los nuevos trabajadores que se incorporan a la compañía acerca de la política de cumplimiento y vigilancia de los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas suscrito por ILITIA. Cualquier violación o transgresión de los Derechos Humanos, por mínima que esta sea, es gestionada por el departamento de Factor Humano.

El departamento de Factor Humano de ILITIA es el responsable de revisar las actuaciones relacionadas con la política de Prevención de Riesgos Laborales (PRLL).

La dirección general realiza anualmente una revisión interna de los resultados, revisando las situaciones detectadas, el impacto o daño ocasionado, las acciones para su subsanación y las acciones preventivas para evitar situaciones similares a la acontecida en el futuro. En el año pasado no se identificó ninguna situación de riesgo relacionada con los Derechos Humanos.

## **Labour**

### **Assessment, policy and goals**

*Description of the relevance of labour rights for the company (i.e. labour rights-related risks and opportunities).*

*Description of written policies, public commitments and company goals on labour rights.*

ILITIA respeta y cumple las leyes y normativas establecidas en materia laboral por el Estado Español y la Unión Europea, dado que actualmente su ámbito geográfico de actuación es el territorio español. Nuestro sector se rige por el convenio colectivo XVI CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE EMPRESAS DE CONSULTORÍA Y ESTUDIOS DE MERCADOS Y DE LA OPINIÓN PÚBLICA.

Desde la fundación de la compañía, se estableció que el modelo de contratación sería exclusivamente la contratación con carácter indefinido. Actualmente esto se cumple y todos nuestros empleados se encuentran contratados con carácter indefinido.

Disponemos de personal de nacionalidades ajenas a la española, como portuguesa, ucraniana y argentina.

En el año 2011, la dirección de ILITIA preparó, conjuntamente con la participación de un colectivo representativo de sus trabajadores, un plan propio de conciliación denominado "Plan ilitio de Conciliación" (PiC). El objetivo del PiC es recoger todas las medidas que hay en ILITIA que nos permiten conciliar la vida profesional y la personal, medidas de ordenación del tiempo, permisos, beneficios sociales y desarrollo profesional. El PiC se articula en cuatro grandes áreas:

---

**Grupo 1. Ordenación del Tiempo y el Espacio:** Su objetivo es mantener una organización del tiempo de trabajo que permita conciliar óptimamente los intereses económicos y de negocio de la empresa y las necesidades y demandas de conciliación de la plantilla.

**Grupo 2. Permisos y ausencias:** Su objetivo es mejorar y ampliar los permisos establecidos teniendo en cuenta las necesidades específicas de los trabajadores.

**Grupo 3. Beneficios sociales:** Su objetivo es mejorar las condiciones laborales y la calidad de vida de los trabajadores de ILITIA y/o de las personas a su cargo.

**Grupo 4. Desarrollo profesional y personal:** Su objetivo es mejorar la cualificación del personal

El PiC cuenta actualmente con más de 40 medidas en los 4 grupos anteriores. Su desarrollo es progresivo, en función de la evolución de la compañía y del contexto socio-laboral.

Algunos hitos visibles del PiC son estos:

Nuestro programa de conciliación de la vida laboral, personal y familiar se desarrolló con el apoyo de los servicios de conciliación del Ayuntamiento de Madrid, y un Comité de Conciliación formado por empleados:

[http://www.ilitia.com/News/Programa\\_de\\_Conciliacion\\_de\\_la\\_vida\\_laboral\\_personal\\_y\\_familiar\\_en\\_ilitia](http://www.ilitia.com/News/Programa_de_Conciliacion_de_la_vida_laboral_personal_y_familiar_en_ilitia)

En 2012 fuimos invitados por la Cámara Oficial de Comercio e Industria de Madrid, como ponentes a la conferencia: "Motivar en la empresa: La conciliación como herramienta estratégica":

[http://www.ilitia.com/News/Motivar\\_en\\_la\\_empresa\\_La\\_conciliacion\\_como\\_herramienta\\_estrategica](http://www.ilitia.com/News/Motivar_en_la_empresa_La_conciliacion_como_herramienta_estrategica)

Por otra parte, ILITIA participa en el proceso de Análisis, Evaluación y Certificación "Best Workplaces PYMES España", para identificar a las Mejores PYMES para Trabajar. Este proceso se lleva a cabo desde Great Place to Work®, especializado en análisis de clima de empresas, con más de 25 años de experiencia y asentado en 45 países de todo el mundo. Los excelentes lugares de trabajo se construyen a través de las experiencias que los colaboradores obtienen a partir de sus relaciones diarias y no a través de programas y prestaciones.

## **Implementation**

*Description of concrete actions taken by the company to implement labour policies, address labour risks and respond to labour violations.*

---

Desde el departamento de Factor Humano, se realiza un seguimiento permanente del personal con objeto de que puedan trasladar sus opiniones, sugerencias de mejora o quejas respecto al funcionamiento de la compañía. Se establece un vínculo muy directo entre la empresa y cada empleado de forma que la comunicación pueda ser directa y confidencial, con objeto de poder identificar cualquier violación o conducta inapropiada en relación al Pacto Mundial.

El Plan ilitio de Conciliación (PiC), que se puso en marcha en 2012, se revisa periódicamente. En este proceso de revisión y ajustes, se modifican medidas, se anulan las inviables y se añaden otras nuevas. Toda la revisión es realizada por el del Comité de Conciliación.

La situación actual del PiC en sus cuatro grandes áreas es el siguiente:

**Grupo 1. Ordenación del Tiempo y el Espacio:** Definido y operativo desde 2012. Revisiones y ajustes en 2013.

**Grupo 2. Permisos y ausencias:** Definido y operativo desde 2012.

**Grupo 3. Beneficios sociales:** Definido y operativo desde 2012. Nueva versión actualizada en 2013.

**Grupo 4. Desarrollo profesional y personal:** Pendiente de desarrollar por el Comité

El departamento de Factor Humano de ILITIA es responsable directo del PiC, y su labor incluye comunicar el plan adecuadamente a todos los trabajadores de la compañía, apoyar en su implementación y resolver cualquier

posible situación que pueda darse en la aplicación de sus medidas. Así mismo, convoca periódicamente al Comité de Conciliación para revisar las medidas vigentes, analizar su utilización por parte de los trabajadores, eliminar medias obsoletas y proponer nuevas medidas que sean de interés para el colectivo de los trabajadores.

### Measurement of outcomes

---

*Description of how the company monitors and evaluates performance.*

---

Existe una elevada satisfacción colectiva por la existencia del Plan ilitio de Conciliación (PiC), como demuestra la buena participación por parte de los empleados en su desarrollo y mejoras. Todos los años desde que se instauró ha sido revisado y refinado, incluyendo nuevas medidas a propuesta del Comité de Conciliación, que recogen las opiniones y aportaciones de todos los empleados.

El análisis de los resultados de la última encuesta de participación en Best Workplaces PYMES España indicaron que el 79% de nuestros empleados opinan que ILITIA TECHNOLOGIES es un Great Place To Work (la tasa de respuesta obtenida en la encuesta fue del 91%).

Según la opinión de nuestros trabajadores, lo que hace de ILITIA un excelente lugar para trabajar, son, por este orden: 1. Se tiene en cuenta la opinión de los empleados 2. Conciliación y flexibilidad 3. Compañerismo.

---

## Environment

### Assessment, policy and goals

---

*Description of the relevance of environmental protection for the company (i.e. environmental risks and opportunities).*

*Description of policies, public commitments and company goals on environmental protection.*

---

Dado el ámbito de actuación de nuestra compañía, centrado exclusivamente en los servicios profesionales relacionados con la informática, nuestra actividad no genera ningún impacto negativo directo relevante al medio ambiente. No obstante, se han establecido políticas de respeto al medio ambiente en aquellos ámbitos que podemos mejorar, y que resumimos a continuación:

- Minimización de la impresión en papel. Utilizamos al máximo medios electrónicos en las comunicaciones internas y externas, con el objetivo de reducir el consumo de papel
- Recogida de materiales para reciclado, incluyendo toners de impresora usados, baterías, equipos informáticos a retirar, papeles, envases reciclables (latas, bricks, cápsulas de café, etc.)
- Utilización de materiales reciclados, como toners de impresoras, papel, envases, etc.

### Implementation

---

*Description of concrete actions to implement environmental policies, address environmental risks and respond to environmental incidents.*

---

Existe una amplia concienciación hacia los empleados de la necesidad e importancia de respetar y preservar el medio ambiente teniendo en cuenta todas las acciones posibles, independientemente de lo poco trascendentes que puedan parecer a priori. Como simple detalle, la firma de correo electrónico sugerida a los empleados incluye el mensaje final "Please consider the environment before printing this email."

Disponemos de contenedores debidamente señalizados en nuestras oficinas centrales para la recogida de papel y cartón, envases y otros materiales reciclables (pilas, baterías, equipos informáticos, etc.)

El departamento de compras preferentemente adquiere consumibles procedentes de materiales reciclados, como es el caso del papel, los cartuchos de tinta o los toners de impresoras.

### Measurement of outcomes

---

*Description of how the company monitors and evaluates environmental performance.*

---

Anualmente la dirección de la compañía revisa las acciones realizadas en materia de respeto y preservación del medio ambiente, y propone mejoras al respecto.

---

## **Anti-Corruption**

---

### **Assessment, policy and goals**

*Description of the relevance of anti-corruption for the company (i.e. anti-corruption risk-assessment). Description of policies, public commitments and company goals on anti-corruption.*

---

ILITIA tiene un compromiso explícito con las políticas anticorrupción, vigilando estrechamente el establecimiento de las relaciones comerciales con nuestros clientes.

### **Implementation**

*Description of concrete actions to implement anti-corruption policies, address anti-corruption risks and respond to incidents.*

---

Toda relación comercial de la compañía es supervisada por el director comercial (uno de los socios fundadores de la compañía), lo que garantiza identificar si la relación comercial se establece evitando prácticas corruptas desde la alta dirección de la compañía.

### **Measurement of outcomes**

*Description of how the company monitors and evaluates anti-corruption performance.*

---

Hasta el momento no se ha detectado incidencia o situación alguna relacionada con posibles prácticas corruptas, y dado el reducido tamaño actual de nuestra compañía, consideramos que el riesgo de que puedan darse es prácticamente inexistente. Por este motivo no se ha considerado necesario establecer un mecanismo de seguimiento específico para la gestión anti-corrupción.

La gestión de relaciones comerciales de la compañía recae en el departamento comercial, formado actualmente por 3 personas. La dirección comercial no tiene constancia de ningún hecho o situación que pudiera ser considerada sospechosa en este sentido. En el caso de detectarse alguna incidencia sería registrada para su análisis, toma de medidas correctoras y seguimiento de la misma.