



Informe de Progreso
Pacto Mundial 2009

WE SUPPORT

Grupo Intermark 96, S.L.



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Datos de la entidad: Grupo Intermark 96, S.L.

- *Dirección web:* www.grupointermark.com
- *Alto cargo:* Alberto Concheso González, Consejero Delegado
- *Fecha de adhesión:* 23/01/2007
- *Sector:* Telecomunicaciones y tecnologías de la información
- *Actividad:* Desarrollo portales, intranets, aplicaciones informáticas
- *Desglose de grupos de interés:* Clientes, Empleados, Accionistas
- *Países en los que está presente:* España
- *Alcance del Informe de Progreso:* España
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* intranet
- *Día de publicación del Informe:* miércoles, 20 de octubre de 2010
- *Responsable:* Carlos Artal de Lara/Alenda Álvarez
- *Tipo de informe:* A





WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

• Carta de Renovación del Compromiso

Grupo Intermark
www.grupointermark.com

Gijón, 4 de agosto de 2009

Como Consejero Delegado de Grupo Intermark, manifiesto nuestro firme compromiso con el Pacto mundial y con los 10 principios.

Con la publicación del informe de progreso, pretendemos mostrar a la sociedad nuestro trabajo y esfuerzo en la implantación de los 10 principios; con los que nos hemos comprometido activamente desde 2003 en nuestra organización.

En 2009 hemos continuado la actividad desarrollada en materia de Derechos Humanos y Empleo y hemos centrado nuestros esfuerzos en mejorar constantemente la calidad de nuestros productos y servicios y desarrollar soluciones innovadoras.

Siguiendo esta dirección; durante el 2009 nos hemos certificado según la norma UNE-EN ISO 27001:2007 (en el ámbito de Procesos de Soporte y Servicios de la Dirección de Tecnologías de la Información).

La implantación de los principios supone una mejora continua en la organización y en esta línea seguiremos dirigiendo nuestros esfuerzos.


Alberto Concheso
Consejero Delegado

C/ Antonio Rguez. Villa, 5-7
28002 Madrid

Avda. de las Cortes
Valencianas, 39 - 2º
46015 Valencia

C/ Periodista Paco I. Taibo, 17
33204 Gijón

Centro de Negocios
Sardinero
C/ Luis Martínez, 21
39005 Santander

902 19 55 56
www.intermarktecnologias.com

• Metodología



DIAGNÓSTICO

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



POLÍTICAS

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



ACCIONES

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



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

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





• Principio 1

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad tiene riesgos en materia de Derechos Humanos. ¿Cuáles son? (P1C111)

Respuesta: No

Implantación: Intermark utiliza como guía el informe del Pacto Mundial y la Declaración de Derechos Humanos



POLÍTICAS:

¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito, los valores y normas de su empresa? (P1C211)

Respuesta: SI

Implantación: Intermark ha considerado siempre la metodología y la calidad como una herramienta indisoluble a nuestra actividad; contando con un departamento específico en Metodología y Procesos.

Intermark cuenta con la certificación en el modelo de Capacidad de Madurez Integrado "CMMI" nivel 2, en ISO 9001:2000, en UNE 166002 y en la ISO 27001; que nos permite mejorar constantemente la calidad de nuestros productos y servicios y desarrollar soluciones innovadoras.

Intermark posee un Centro de Atención al Cliente (CAC) donde la atención y la orientación total al cliente es su motor principal.

Intermark realiza un seguimiento continuo del estado de satisfacción de los clientes mediante la encuesta de satisfacción del cliente, y de los indicadores creados para el seguimiento y medición de los resultados.

Todo esto está recogido en nuestro manual de calidad e I+D+I

Objetivos: Incorporar al manual de bienvenida disponible desde la intranet los códigos éticos y la declaración de valores de Intermark.

Elaborar y publicar en la intranet un modelo de trabajo y los valores que lo impulsan: innovación, calidad y mejora continua



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. (P1C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: EMPLEADOS

Algunas de las acciones desarrolladas por Intermark son:

Formación necesaria para el desarrollo profesional de los empleados.

Formación en prevención de riesgos laborales y protección de datos.

Comunicación con los empleados: a través de la intranet se puede acceder a foros.

CLIENTES, EMPLEADOS Y ACCIONISTAS

Accesibilidad de la información en nuestra página web

CLIENTES

Política de mejora continua del servicio prestado desde el CAC



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos?. Descríbalos. (P1C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: El seguimiento y revisión de estas políticas es realizado por el comité de empresa y el director de recursos humanos.

El mecanismo de seguimiento es a través de nuestra herramienta de comunicación: intranet

Indique el porcentaje de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad. (P1C5I1)

Respuesta: 10 %

Implantación: Este % corresponde al Comité de Dirección y al Departamento de Recursos Humanos

• Resumen de Implantación:



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Principio 1	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Clientes	R.:No aplica O.: -	R.:Centro de Atención al Cliente O.: -	R.:Centro de Atención al Cliente O.: -	R.:Centro de Atención al Cliente O.: -
Empleados	R.:No aplica O.: -	R.:Códigos Éticos y Declaración de Valores O.: -	R.:Formación O.: -	R.:Departamento de Recursos Humanos O.: -
Accionistas	R.:No aplica O.: -	R.:Códigos Éticos y Declaración de Valores O.: -	R.:Información O.: -	R.:Comité de Empresa O.: -

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 2

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



DIAGNÓSTICO:

¿Dispone la entidad de una clasificación de proveedores en función de su riesgo en la vulneración de los Derechos Humanos? Especificar el riesgo e indicar si se favorece a aquellos que tienen certificaciones. (P2C111)

Respuesta: No

Implantación: Intermark se asegura de que el producto que compra o el servicio que subcontrata cumplen con los requisitos especificados.

Intermark evalúa y selecciona a sus proveedores y subcontratistas directos en función de capacidades para suministrar productos y servicios de acuerdo con los requisitos de la organización.

Estos proveedores se detallan en la base de datos de proveedores.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política formal de compras o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS? (P2C211)

Respuesta: SI

Implantación: Intermark evalúa y selecciona a sus proveedores y subcontratistas, productos y servicios de acuerdo con los requisitos de la organización; entre otros; homologaciones y fechas de las mismas.



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. (P2C311)

Respuesta: SI

Implantación: Intermark se asegura de que los productos que compra o el servicio que subcontrata cumplen con los requisitos especificados en el Manual de Calidad de la organización



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001) (P2C411)

Respuesta: 90 %

Implantación: El estudio y desglose de la información se encuentra recogido en el manual de calidad e I+D+i de la organización: compras

• Resumen de Implantación:

Principio 2	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Proveedores	R.:Manual de Calidad O.: -	R.:Manual de Calidad O.: -	R.:Revisión de los requisitos exigidos O.: -	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 3

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. (P3C111)

Respuesta: No

Implantación: No aplica



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política de consulta que trate con los empleados los temas importantes? (P3C211)

Respuesta: SI

Implantación: Intermark entre otros procedimientos cuenta con la certificación de CMMI nivel 2.

Los empleados a través de la intranet son informados de los cambios significativos que se producen en la organización. Además estos pueden ser consultados en cualquier momento



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. (P3C311)

Respuesta: SI

Implantación: La acción se desarrolla de forma natural en el ámbito de la organización.

La comunicación se realiza a través de la intranet.

Dentro de la intranet está el portal del empleado, donde se recoge: el manual del empleado, el organigrama, noticias, comunicados, buscamos compañeros, últimas incorporaciones, etc...



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? Descríbalos. (P3C411)

Respuesta: SI

Implantación: Intermark dispone de un departamento de Recursos Humanos que recoge las críticas, preocupaciones y sugerencias de los empleados directamente o a través de la intranet. Además en la evaluación de desempeño, realizada semestralmente, se recogen las opiniones de los empleados

• Resumen de Implantación:

Principio 3	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.:No existen factores de riesgo O.: -	R.:Departamento de Recursos Humanos O.: -	R.:Intranet O.: -	R.:Departamento de Recursos Humanos O.: -

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 4

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica. (P4C111)

Respuesta: No

Implantación: No aplica

¿Ofrece la entidad a sus empleados facilidades para conciliar la vida profesional y familiar, ejemplo, considerar un horario flexible de trabajo o permitir el teletrabajo? Descríbalas.(P4C211)

Respuesta: SI

Implantación: Intermark además de la regulación por convenio del número de horas de trabajo cuenta con una jornada continua durante los meses de verano.

Aquellos empleados con cargas familiares pueden disfrutar de jornadas reducidas.

Intermark promueve el teletrabajo, cuando así se requiera, mediante móviles, blacberry y portátiles.

Intermark cuenta con una jornada flexive tanto en el comienzo y en final de la jornada; como en el horario de la comida



POLÍTICAS:

¿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 y la remuneración de los trabajadores? (P4C311)

Respuesta: SI

Implantación: Intermark establece las directrices sobre las horas de trabajo y remuneración en los contratos de trabajo.

Además cuenta con una jornada continua durante los meses de verano. Así mismo cuenta con un plan de riesgos laborales.

Intermark cuenta con una jornada flexible tanto en el comienzo y en el final de la jornada; como en el horario de la comida.



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. (P4C411)

Respuesta: SI

Implantación: Intermark además de la regulación por convenio del número de horas de trabajo cuenta con una jornada continua durante los meses de verano.

Aquellos empleados con cargas familiares pueden disfrutar de jornadas reducidas.

Intermark promueve el teletrabajo, cuando así se requiera, mediante móviles, blacberry y portátiles.

Intermark cuenta con una jornada flexive tanto en el comienzo y en final de la jornada; como en el horario de la comida



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas en lo relativo a horarios, horas extra, medidas de conciliación de la vida familiar y profesional, etc.? Descríbalos. (P4C511)

Respuesta: SI

Implantación: Intermark dispone dentro de la intranet de una aplicación de "Control de Horario" donde se recogen las horas realizadas por cada trabajador durante la jornada laboral.

El departamento de recursos humanos vela por el cumplimiento de las medidas de conciliación de la vida familiar y personal

• Resumen de Implantación:

Principio 4	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.: Conciliación vida laboral y familiar, El trabajo forzoso no es un factor riesgo. O.: -	R.: Políticas de jornada continua, horario flexible, etc... O.: -	R.: Conciliación vida laboral y familiar O.: -	R.: Departamento de recursos humanos O.: -

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.



DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica. (P5C111)

Respuesta: No

Implantación: No aplica. Nuestra actividad exige profesionales altamente cualificados.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política clara donde se define la prohibición del trabajo infantil que comunica abiertamente? (P5C211)

Respuesta: SI

Implantación: Intermark promueve la abolición del trabajo infantil.

Intermark manifiesta el compromiso de apoyo a la abolición efectiva del trabajo infantil utilizando normas internacionales (Convención ILO nos. 138 y 182) e incluye una declaración explícita de que se está aplicando independientemente de las leyes locales.

Así Intermark hace cumplir las recomendaciones sobre edades mínimas de la legislación laboral a nivel nacional utilizando mecanismos adecuados y fiables para la verificación de la edad en los procesos de contratación



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. (P5C311)

Respuesta: No

Implantación: No aplica

• Resumen de Implantación:



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Principio 5	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.:El trabajo infantil no es un fator de riesgo O.: -	R.:Compromiso de apoyo abolición de trabajo infantil O.: -	R.:El trabajo infantil no es un fator de riesgo O.: -	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 6

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad tiene riesgos identificados directa o indirectamente para cada grupo de interés de su entidad en relación a este principio. ¿Cuáles son? (P6C111)

Respuesta: No

Implantación: No aplica



POLÍTICAS:

¿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? (P6C211)

Respuesta: SI

Implantación: Dentro de la política de contratación de Intermark se contempla la integración de personas con discapacidad y jóvenes demandantes de primer empleo entre otros.



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 (P6C311)

Respuesta: SI

Implantación: Intermark mantiene el plan de incorporación de mujeres, el programa Bebe y el programa Estudio. El programa Bebe permite tener un horarios a medida para los padres con hijos entre 0 y 2 años. El programa estudios permite una jornada continua durante 4 meses si esta preparando el proyecto fin de carrera y durante 3 semanas antes de un examen

¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique de qué forma. (P6C411)

Respuesta: SI

Implantación: Intermark mantiene el plan de incorporación de mujeres.

Además Intermark publica en la intranet las posibilidades de desarrollo sobre el que se construyen las trayectorias profesionales de las personas que forman parte de la organización.

Este plan se encuentra enmarcado dentro de la estrategia de recursos humanos de la compañía, la cual esta basada en el análisis de las competencias requeridas para desempeñar cada puesto.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿La entidad publica la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, genero, edad y otros indicadores de diversidad? (P6C511)

Respuesta: SI

Implantación: Intermark recoge toda esta información en el manual de la organización.

Además la información se hace publica en el Portal del Empleado dentro de la intranet.

• Resumen de Implantación:

Principio 6	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.:Abolición de las prácticas de discriminación O.: -	R.:Abolición de las prácticas de discriminación O.: -	R.:Igualdad de oportunidades, apoyo a: abolición de prácticas de discriminación, Igualdad de oportunidades, apoyo a: abolición de prácticas de discriminación O.: -	
Varios grupos de interés				R.:Manual de la organización O.: -

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 7

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



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 (P7C111)

Respuesta: Otros

Implantación: Intermark tiene desarrollados canales para el reciclado de la mayor parte de sus consumibles; así como; una política de desplazamientos que persigue concentrar y reducir los mismos y con ello el consumo energético y la emisión de gases contaminantes



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales. (P7C211)

Respuesta: 0

Implantación: No aplica

• Resumen de Implantación:

Principio 7	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés			R.:Compromiso medioambiental O.: -	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 8

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad. (P8C111)

Respuesta: No

Implantación: No aplica



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? (P8C211)

Respuesta: No

Implantación: No aplica



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. (P8C311)

Respuesta: Otros

Implantación: No aplica



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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



Electricidad: 0

Agua: 0

Papel: 0

Implantación: Compromiso medioambiental

• Resumen de Implantación:

Principio 8	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés	R.:No existen riesgos en materia medioambiental O.: -	R.:Compromiso medioambiental O.: -	R.:Compromiso medioambiental O.: -	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 9

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



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. (P9C111)

Respuesta: No

Implantación: No aplica



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. (P9C211)

Respuesta: 0

Implantación: No aplica

• Resumen de Implantación:

Principio 9	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés			R.: Compromiso medioambiental <hr style="width: 50%; margin: 5px 0;"/> O.: -	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 10

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



DIAGNÓSTICO:

¿Realiza un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su entidad y en su sector de actividad? (P10C111)

Respuesta: No

Implantación: En la actualidad no se han detectado áreas de riesgo dentro de nuestra organización



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? (P10C211)

Respuesta: SI

Implantación: Intermark respecta la legislación vigente.

Además de la política de comportamiento interno existe una herramienta de control de gastos



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. (P10C311)

Respuesta: No

Implantación: Intermark recoge estas acciones dentro de su política de comportamiento interno.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si la entidad ha dado a conocer a sus grupos de interés los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

soborno de la entidad. Indique en el campo de notas el % desglosado por cada grupo de interés que los conocen. (P10C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: La totalidad del entorno empresarial conoce los códigos de conducta y la ausencia de corrupción y soborno dentro de la empresa. Principio de transparencia.

Grupos de interés, % que conocen los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad:

Empleados: 100%

Socios Empresariales: 100%

Clientes: 100%

Proveedores: 100%

¿Dispone la entidad de un sistema de gestión económico financiero bien estructurado que se rige por algún principio o compromiso de transparencia y buen gobierno (de acuerdo a la legalidad vigente en el ámbito geográfico donde opera)?

Indicar principios o compromisos adquiridos. (P10C5I1)

Respuesta: SI

Implantación: Intermark cuenta con un sistema de gestión económico financiero bien estructurado que anualmente es auditado por un auditor externo.

• Resumen de Implantación:

Principio 10	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Clientes	R.:Política de comportamiento interno O.: -	R.:Política de comportamiento interno O.: -	R.:Política de comportamiento interno O.: -	
Empleados	R.:Política de comportamiento interno O.: -	R.:Política de comportamiento interno O.: -	R.:Política de comportamiento interno O.: -	
Accionistas	R.:Política de comportamiento interno O.: -	R.:Política de comportamiento interno O.: -	R.:Política de comportamiento interno O.: -	
Varios grupos de interés				R.:Principio de transparencia O.: -

R.: Respuesta

O.: Objetivo