



WE SUPPORT

Informe de Progreso
Pacto Mundial 2009

SPERIT IT Consulting Services S.L.



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Datos de la entidad: SPERIT IT Consulting Services S.L.

- *Dirección web:* www.sperit.es
- *Alto cargo:* Jordi Batalla Sahún, Director General
- *Fecha de adhesión:* 26/10/2007
- *Sector:* Telecomunicaciones y tecnologías de la información
- *Actividad:* Servicios de Selección y outsourcing de profesionales IT
- *Desglose de grupos de interés:* Clientes, Empleados, Accionistas
- *Países en los que está presente:* Solamente en España.
- *Alcance del Informe de Progreso:* Nuestro informe de progreso solamente aplica a España, que es donde tenemos actividad.
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* Toda la documentación relacionada con nuestras políticas de RSE, así como la documentación asociada (Doc. de progreso UNCompact) están disponibles en nuestra intranet corporativa
- *Día de publicación del Informe:* martes, 26 de octubre de 2010
- *Responsable:* Jordi Batalla Sahún
- *Tipo de informe:* A



WE SUPPORT

• Carta de Renovación del Compromiso



Barcelona, 15 de marzo de 2010

Renovación de compromiso

Apreciados Sres.,

Me complace confirmarles que SPERIT, IT Consulting Services S.L. da soporte a los 10 principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas referentes a los derechos humanos, a los derechos laborales, al mantenimiento del medio ambiente y a las medidas anti-corrupción. Con este comunicado, expresamos nuestra intención y compromiso en avanzar en el desarrollo de dichos principios dentro de nuestro marco de influencia.

Nos comprometemos en hacer que estos principios formen parte de nuestra estrategia, cultura y forma de actuación diaria de nuestra Compañía y hacemos público dicho compromiso a nuestros empleados, socios, clientela y demás grupos de interés.

Adjunto encontrarán el Informe de progreso correspondiente al año 2009.

Atentamente,



Jordi Batalla
Director General

• 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.



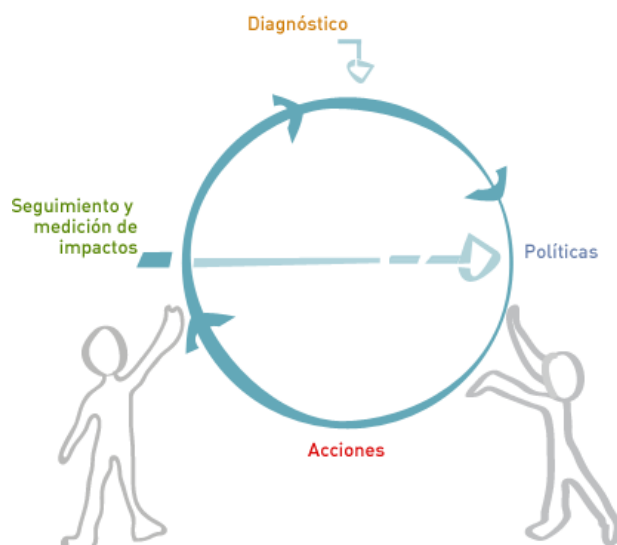
ACCIONES

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: Nuestro personal es generalmente titulado universitario y con una alta especialización.

En nuestros procesos de selección contemplamos lenguaje no sexista y no discriminamos por por ningún concepto.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Tenemos desde la fundación de la compañía, redactado y aprobado un código ético de aplicación a todos nuestros empleados.

Éste código ético es entregado en el momento de la firma del contrato a nuestro nuevo empleado.

[Descargar el documento adjunto](#) 



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. (P1C311)

Respuesta: SI

Implantación: Hemos seguido manteniendo las políticas ligadas a nuestro compromiso con el Pacto Mundial, el plan de igualdad de oportunidades y también hemos firmado el Charter de la diversidad

[Descargar el documento adjunto](#) 



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos?. Describalos. (P1C411)

Respuesta: SI

Implantación: Llevamos a cabo reuniones periódicas con nuestra clientela y empleados. Con estos últimos iniciamos el año 2009 una encuesta de clima laboral, y con los clientes vamos a llevar a cabo una encuesta de satisfacción (CSE).

Mensualmente se efectúa un comité de dirección con los accionistas donde se repasan las políticas de RSE y de RR.HH.

Indique el porcentaje de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad. (P1C511)

Respuesta: 100 %

Implantación: Se les entrega dicha política en RSE en el momento de la firma de su contrato laboral. Igualmente se les envía una copia en su e-mail corporativo y está a disposición de todos en la web: www.sperit.es

• Resumen de Implantación:

Principio 1	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Cientes	R.:Honestidad O.:Evaluación de la satisfacción	R.:Política de RSE O.: -	R.:RSE O.: -	R.:Reuniones de seguimiento O.: -
Empleados	R.:Flexibilidad O.:Políticas de flexibilidad laboral	R.:Código ético O.: -	R.:Código ético y de conducta O.: -	R.:Reuniones de valoración y encuesta de clima laboral O.: -
Accionistas	R.:Información O.: -	R.:Política RSE O.: -	R.:RSE O.: -	R.:Comités de seguimiento 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: SI

Implantación: Formamos parte del grupo IN2, que es nuestro único proveedor.

Está certificado en la ISO 9001 y sigue un estricto protocolo de evaluación de sus proveedores, que son a la vez los nuestros.



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: No

Implantación: Por nuestro tipo de servicios, no necesitamos de proveedores específicos.

Nuestra política de compras está bajo los procedimientos y normas del grupo IN2, que éste sí que posee una política formal de compras.

Desde el grupo se envía a todos los proveedores un cuestionario relativo a sus políticas de RSE.

Objetivos: El objetivo propuesto es conseguir un total compromiso de los proveedores en políticas RSE.

[Descargar el documento adjunto](#) 



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: Como miembros del grupo IN2, hemos participado en la confección de un documento encuesta para evaluar a nuestros proveedores.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



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: 100 %

Implantación: En nuestro caso, y al derivar todas nuestras compras al grupo IN2, el porcentaje es total.

• Resumen de Implantación:

Principio 2	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Proveedores	R.:Evaluación de proveedores O.: -	R.:Política de compras O.: -	R.:Evaluación proveedores 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: La libertad sindical forma parte de nuestro compromiso y así se ha informado a todo nuestro personal.
Está contemplado en el manual de acogida.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Disponemos de dos mecanismos de consulta de opinión por parte de nuestro personal: Las que afectan a la política de RSE y al código ético de la empresa, para la que se facilita una dirección de correo específica donde poder comunicar de forma anónima.
Y la intranet corporativa.



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: No

Implantación: Negociación colectiva. Aunque la empresa no dispone de representación sindical, la empresa facilitará en el momento en que le sea solicitado los mecanismos de comunicación necesarios, en especial a través de la Intranet corporativa. Se publicará en la Intranet el convenio colectivo.



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: Aunque la empresa no dispone de representación sindical, la empresa facilitará en el momento en que le sea solicitado los mecanismos de comunicación necesarios, en especial a través de la Intranet corporativa. Se publicará en la Intranet el convenio colectivo.

La empresa dispone de mecanismos de comunicación internos:

- Intranet corporativa accesible por parte de todo el personal, interno y desplazado
- Revista Informa2, del grupo IN2

• Resumen de Implantación:

Principio 3	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.:Manual de acogida O.: -	R.:Intranet Corporativa. Comité Ética O.: -	R.:representación sindical O.: -	R.:representación sindical 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: Por nuestro tipo de actividad, no contemplamos dicho factor de riesgo.

¿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: Facilitamos dichas formas de trabajo como medidas de conciliación. De hecho en nuestra plantilla, disponemos de personal acogido a reducción de jornada y a trabajo desde su domicilio.



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: Forma parte de nuestro código de conducta y está reflejado en el manual de acogida.

Dichos documentos se entregan personalmente a todo el personal, al igual que el convenio colectivo que nos aplica al sector.

En cualquier caso, estamos aplicando medidas más favorables a nuestro personal en temas de:

- .- Complemento al 100% de las bajas laborales*
 - .- Permisos retribuidos y no recuperables en temas personales.*
 - .- Jornada flexible en los meses de julio y agosto*
 - .- Adelantos de nómina en caso de necesidad*
 - .- Políticas de flexibilidad laboral y conciliación*
-



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. (P4C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: Ponemos a disposición de todo nuestro personal un Comité de Ética que garantiza nuestra forma de actuar según nuestra política de Gestión Ética y Socialmente Responsable. Estamos certificados por Forética en la norma SGE21:2008



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.? Describalos. (P4C5I1)

Respuesta: SI

Implantación: En nuestros procedimiento internos contemplamos la libre disposición de horario para tramitaciones personales sin pérdida de salario. Todos los absentismos son complementados al 100% por la empresa con el fin de no repercutir negativamente al trabajador. El horario de trabajo contempla la realización de jornada intensiva en los meses de verano todos los viernes del año.

• Resumen de Implantación:

Principio 4	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.: Trabajo forzoso, Flexibilidad laboral O.: -	R.: Política de normas laborales O.: -	R.: Acción contra trabajo forzoso O.: -	R.: Medidas de conciliación 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



POLÍTICAS:

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

Respuesta: No

Implantación: No aplica en nuestro caso



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.:Trabajo infantil O.: -	R.:Trabajo infantil O.: -	R.:Trabajo infantil 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: SI

Implantación: Existe una baja participación de personal femenino en nuestro sector de actividad.

Disponemos de un Plan de Igualdad de Oportunidades, destinado a favorecer la ocupación de personal femenino en el sector tecnológico



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: Hemos llevado a cabo políticas de no discriminación, básicamente por razón de sexo, nacionalidad y edad.

En nuestras ofertas de trabajo contemplamos un redactado en lenguaje no sexista y en la comunicación con nuestros clientes también.



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: Programa de Plan de Igualdad auspiciado por La Generalitat de Catalunya.

Redactado de la web corporativa y los documentos públicos en lenguaje no sexista.

¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique de qué forma. (P6C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: Puesta en marcha de un Plan de Igualdad de Oportunidades con la supervisión e La Generalitat de Catalunya



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? (P6C5I1)

Respuesta: Otros

Implantación: Toda esta información forma parte de la documentación que se actualiza y edita con objetivos de control de gestión empresarial y también necesaria para la renovación de la certificación en Responsabilidad Social Empresarial según la norma SGE21:2008 de Forética que disponemos. Una vez al mes, esta información es tratada en el Comité e Seguimiento de la empresa.

• Resumen de Implantación:

Principio 6	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.:Discriminación laboral O.: -	R.:Discriminación empleo O.: -	R.:No discriminación, No discriminación O.: -	
Varios grupos de interés				R.:Publicación información 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: SI

Implantación: En nuestro tipo de actividad contemplamos fundamentalmente tres tipos de acciones encaminadas a favorecer el medio ambiente:

- Por un lado el reciclado de toners de impresora
- El reciclaje de papel y cartón
- Las medidas encaminadas a la reducción de energía eléctrica



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: 8

Implantación: Todo el personal está citado, al menos una vez al año, en seguir una formación de prevención e Riesgos laborales y de salvaguarda del medio ambiente.

• Resumen de Implantación:

Principio 7	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés			R.: Medio Ambiente 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: Los achacables al consumo de energía y reciclaje de papel y toners de impresora



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: SI

Implantación: Aprovechando el cambio de oficinas que hemos realizado a principios de este año 2010, se está elaborando un documento sobre políticas medioambientales que hace hincapié en medidas de reducción de energía y gestión de residuos.



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: SI

Implantación: Juntamente con el manual de políticas enfocadas al cuidado medioambiental, se utilizan equipos de hardware (pc's) del tipo "energy star" y alumbrado de bajo consumo.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

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

Electricidad: 35,32

Agua: 75

Papel: 68

Implantación: Compartimos oficina con otras empresas del grupo, y este consumo corresponde a efectuar la parte proporcional a los empleados de Sperit que compartimos las instalaciones.

Indicadores:

Electricidad: 35.320 KW

Agua: 75,00 m3

Papel: 68 Kgr.

• Resumen de Implantación:

Principio 8	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés	R.:Riesgos en materia medioambiental O.: -	R.:Política Integrada medioambiental O.: -	R.:Responsabilidad ambiental 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: SI

Implantación: En nuestro sector, de RR.HH. tecnológicos, utilizamos PC's con ahorro de energía "energy star".



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: 8400

Implantación: Inversión en renovación de equipos informáticos: Renovación parque PC's.
12 equipos a 700 €/equipo

• Resumen de Implantación:

Principio 9	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés			R.:Tecnologías respetuosas 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: Todo nuestro personal firma un documento aceptando nuestros principios éticos y de código de conducta, y en ellos queda expresamente reflejado la lucha contra la corrupción.
Ver documento adjunto

[Descargar el documento adjunto](#) 



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: Si, ver manual de código ético adjunto.

En el apartado de conducta:

- Rechazar y no ofrecer sobornos, incluyendo regalos de los que, por su valor, puedan derivarse obligaciones posteriores.

[Descargar el documento adjunto](#) 



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: Otros

Implantación: En nuestra política de gestión, contemplamos la creación de un Comité de Ética que es quien hace un seguimiento de las posibles actuaciones NO éticas.
Desde su creación, y hasta la fecha, no hay que mencionar ninguna actuación por parte de la dirección ni empleados de SPERIT susceptibles de ser consideradas NO ÉTICAS:



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

Respuesta: No

Implantación: Está expresamente visible en nuestra página web, pero no hemos llevado a cabo una publicidad del mismo a nuestros grupos de interés fuera de nuestros empleados y accionistas.

¿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: Mensualmente llevamos a cabo informes de gestión, tanto financieros como de gestión e RR.HH, que son auditados interna y externamente al final de año.
Esta misma información es expuesta y tratada mensualmente en el Comité de Seguimiento formado por la Dirección General de Sperit y los socios accionistas.

• Resumen de Implantación:

Principio 10	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Cientes	R.:Anticorrupción O.: -	R.:Código ético O.: -	R.:anticorrupción O.: -	
Empleados	R.:Anticorrupción O.: -	R.:Código ético O.: -	R.:Anticorrupción O.: -	
Accionistas	R.:Anticorrupción O.: -	R.:Código ético O.: -	R.:Anticorrupción O.: -	
Varios grupos de interés				R.:Auditoría de gestión O.: -

R.: Respuesta



O.: Objetivo