



Informe de Progreso  
Pacto Mundial 2009

AIS Aplicaciones de inteligencia artificial, SA



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

### Datos de la entidad: AIS Aplicaciones de inteligencia artificial, SA

- *Dirección web:* [www.ais-int.com](http://www.ais-int.com)
- *Alto cargo:* Ramon Trias Capella, Director General Presidente
- *Fecha de adhesión:* 08/10/2008
- *Sector:* Telecomunicaciones y tecnologías de la información
- *Actividad:* Consultoría Informática
- *Desglose de grupos de interés:* Clientes, Empleados, Proveedores
- *Países en los que está presente:* España México Argentina Chile Portugal
- *Alcance del Informe de Progreso:* España
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* Prensa y comunicación interna
- *Día de publicación del Informe:* miércoles, 27 de octubre de 2010
- *Responsable:* Ester Balta Garcia
- *Tipo de informe:* A



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

### • Carta de Renovación del Compromiso



Barcelona, 14 de septiembre de 2010.

Apreciados señores:

Sirva la presente para comunicarles nuestro interés en renovar el compromiso que desde hace ya un par de años nos une al Pacto Mundial y a los diez principios que promulga.

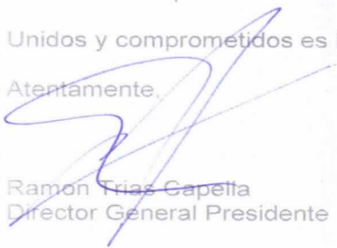
Como podrán ver en nuestro informe de progreso, AIS ha ido más allá de estos diez principios y ha llevado a cabo diferentes acciones para trabajar temas como la igualdad, la diversidad y la integración. Uno de nuestros mayores retos ha sido la elaboración de un Plan de Igualdad y la aplicación de medidas para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran nuestra empresa.

También queremos destacar el esfuerzo que hemos realizado en la divulgación y concienciación de estas políticas entre nuestros grupos de interés.

El año próximo nos planteamos nuevos objetivos, entre ellos la consolidación y mejora de las políticas que hemos adoptado hasta ahora, así como alcanzar nuevos retos en materia de responsabilidad social corporativa.

Unidos y comprometidos es la forma de avanzar.

Atentamente,

  
Ramon Trias Capella  
Director General Presidente

## • 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.



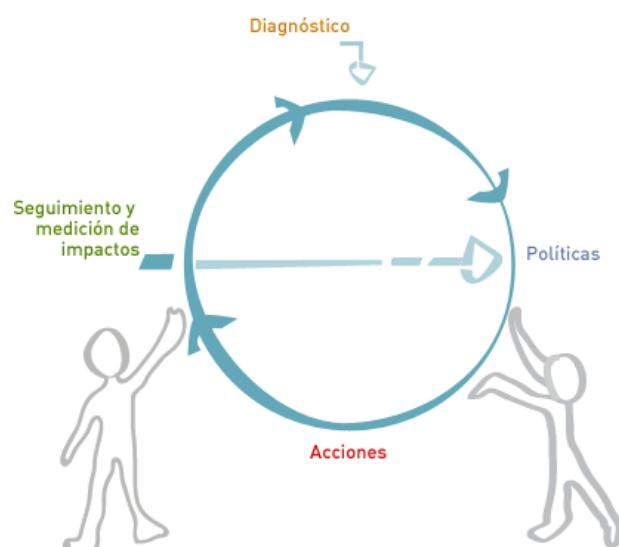
### ACCIONES

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? (P1C1I1)

*Respuesta:* No

*Implantación:* Por nuestra actividad y el sector dónde operamos, consideramos que la entidad no tiene riesgos en materia de Derechos Humanos



### POLÍTICAS:

¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito, los valores y normas de su empresa? (P1C2I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* En AIS creemos que nuestros valores y principios deben prevalecer en nuestras relaciones con clientes, proveedores y empleados/as, de ahí la creación de un Código ético dónde la empresa ha puesto por escrito cuales son esos valores y los ha trasladado a los diferentes grupos de interés.

[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. (P1C3I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* En AIS nos aseguramos que las personas que forman parte de nuestra plantilla cumplan no sólo con el perfil profesional que buscamos sino que también lo hagan con el perfil humano, que es incluso más importante. En ese sentido, la empresa proporciona formación variada a la plantilla y también facilita acciones solidarias, como la realización de campañas de donación de sangre en nuestras oficinas o bien la aportación económica a ONG's a través del

programa TEAMING.

**Objetivos:** La idea es continuar trabajando en esta línea y hacer nuevas propuestas a la plantilla.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

**Respuesta:** SI

**Implantación:** En AIS trabajamos transversalmente las políticas de Derechos Humanos con nuestras políticas de Igualdad, diversidad y Riesgos laborales. Existe un comité en la empresa que vela por estos temas y el cual realiza el oportuno seguimiento.

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

**Respuesta:** 100 %

**Implantación:** Como hemos indicado, en AIS contamos con un Código de conducta que refleja nuestros valores y que es conocido por todos los empleados y empleadas.

## • Resumen de Implantación:

Principio 1	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
<b>Cientes</b>	R.:Clientes comprometidos	R.:Código ético	R.:Concienciados y responsables	R.:Clientes éticos
	O.:Potenciar negocios con clientes comprometidos	O.:Difusión código ético	O.:Concienciados y responsables	O.:Seguimiento de cartera de clientes
<b>Empleados</b>	R.:Empleados motivados y concienciados	R.:Código ético	R.:Concienciados y responsables	R.:Empleados éticos
	O.:Potenciar la participación y creación mecanismo anónimo de denuncia	O.:Difusión código ético	O.:Concienciados y responsables	O.:Mantenimiento plantilla ética y solidaria
<b>Proveedores</b>	R.:Proveedores comprometidos	R.:Código ético	R.:Concienciados y responsables	R.:Proveedores éticos
	O.:Potenciar negocios con proveedores comprometidos	O.:Difusión código ético	O.:Concienciados y responsables	O.:Seguimiento cartera de proveedores

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. (P2C1I1)

*Respuesta:* No

*Implantación:* Siempre que iniciamos negocios con un nuevo proveedor, concertamos una entrevista personal para asegurarnos que cumpla unos determinados requisitos (sea responsable con el medio ambiente, que cumpla todas las normativas, etc). Además, tenemos contratos con proveedores que tienen en su plantilla personas con discapacidad y en riesgo de exclusión, así nosotros también apoyamos el futuro profesional de estas personas.



### 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? (P2C2I1)

*Respuesta:* No

*Implantación:* No existe un mecanismo formal para la contratación de proveedores, pero si tenemos en cuenta que cumplan todas las normativas.



### 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. (P2C3I1)

*Respuesta:* No

*Implantación:* Por nuestro tipo de negocio, nuestros proveedores están muy localizados, cumplen las normativas y por la larga relación de colaboración que tenemos con ellos, son de total confianza. Si tenemos que contratar un nuevo proveedor, nos aseguramos que cumpla los requisitos respecto a medio ambiente, seguridad laboral, estándares de calidad, etc.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001) (P2C4I1)

*Respuesta:* 20 %

*Implantación:* Por nuestro tipo de negocio, tratamos con proveedores pequeños (material oficina, limpieza, etc). Sólo las grandes empresas disponen de estas certificaciones y representan un 20% de nuestros proveedores.

### • Resumen de Implantación:

Principio 2	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Proveedores	R.: Proveedores éticos	R.: Proveedores éticos y responsables	R.: Proveedores éticos y responsables	
	O.: Seguimiento cartera de proveedores	O.: Seguimiento cartera de proveedores	O.: Seguimiento cartera de proveedores	

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. (P3C1I1)

*Respuesta:* No

*Implantación:* AIS siempre ha respetado el derecho libre de las personas trabajadoras para ejercer sus derechos.



### POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política de consulta que trate con los empleados los temas importantes? (P3C2I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* En AIS pedimos muchas veces la participación y colaboración de las personas que integran la empresa, su opinión y propuestas son lo más importante. La Dirección siempre se ha mostrado accesible y abierta a tratar cualquier tema.



### 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. (P3C3I1)

*Respuesta:* No

*Implantación:* La Dirección siempre se muestra accesible y abierta a tratar cualquier tema con la plantilla.



### 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. (P3C4I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* A parte de reuniones periódicas semestrales, la empresa cuenta con un "buzón de sugerencias" dónde se pueden transmitir dudas, sugerencias, críticas e incluso funciona como mecanismo anónimo de denuncia frente a cualquier problema. Estos medios se refuerzan con la accesibilidad que siempre ha caracterizado a la Dirección de la compañía, dónde nos gusta tratar los temas de tú a tú.

## • Resumen de Implantación:

Principio 3	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.: Libres	R.: Libres	R.: Accesibilidad a Dirección	R.: Accesibilidad y comunicación
	O.: Libertad de acción	O.: Accesibilidad y participación	O.: Mantener accesibilidad	O.: Mantener accesibilidad y comunicación

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, podemos decir que este aspecto no es de aplicación. En AIS nuestros trabajadores y trabajadoras tienen contratos donde se especifican sus condiciones laborales y tenemos mecanismos de compensación de las horas extras o de la ocupación de viajes en días festivos, en estos casos se compensa económicamente a la persona, se le dan días extras de vacaciones, etc.

¿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:* En el documento adjunto se pueden ver las amplias y variadas medidas de conciliación pactadas entre empresa y los trabajadores y trabajadoras

[Descargar el documento adjunto](#) 



### 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:* Los contratos laborales detallan específicamente todo lo referente a las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras, en ellos siempre se especifican las horas a realizar y la remuneración por ellas.



### 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:** No

**Implantación:** En nuestra empresa, a través de los contratos que regulan las relaciones laborales y las diferentes medidas de conciliación y su conocimiento por parte de todo el personal, velamos por que las condiciones laborales sean las mejores posibles.



## 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. (P4C5I1)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** En AIS contamos con diferentes comités que velan pq las medidas de conciliación adoptadas se cumplan, y en extensión, que no exista ninguna vulneración de las condiciones laborales de las personas trabajadoras.

### • Resumen de Implantación:

Principio 4	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.:Plan de conciliación, Contratos laborales	R.:Plantilla informada	R.:Plantilla informada	R.:Medidas de conciliacion
	O.:Reforzar y mejorar plan de conciliación, Contratos laborales	O.:Mantener plantilla informada	O.:Mantener plantilla informada	O.:Mantenimiento medidas de conciliación

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. (P5C1I1)

*Respuesta:* No

*Implantación:* Por nuestro tipo de actividad y por no tener negocios en países en desarrollo, el trabajo infantil no es un factor de riesgo.



### POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política clara donde se define la prohibición del trabajo infantil que comunica abiertamente? (P5C2I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Nuestro Código Ético aplicado en 2009 recoge nuestros principios y valores y en él se especifica el rechazo a conductas discriminatorias, de acoso o de abuso de autoridad.



### 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. (P5C3I1)

*Respuesta:* No

*Implantación:* Como hemos comentado, el trabajo infantil no es un factor de riesgo en AIS, por tal motivo, no tenemos unas acciones concretas definidas.

## • Resumen de Implantación:



## Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Principio 5	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.:Sin riesgo	R.:Concienciados	R.:Sin riesgo	
	O.:Sin riesgo	O.:Concienciados	O.:Sin riesgo	

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:* La empresa ha elaborado un Plan de Igualdad que ha sido premiado con una subvención de la Generalitat de Catalunya. Este plan nos ha permitido identificar y evaluar (a través de una auditoría interna y de encuestas con el personal) los riesgos en materia de igualdad y no discriminación que podían darse en nuestra organización, como por ejemplo el lenguaje sexista o la nula presencia de mujeres en algunos departamentos. Valoramos el proyecto como muy positivo y útil, ya que nos ha supuesto un cambio conceptual que ha repercutido en todas nuestras actividades y relaciones.



### 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:* Con el objetivo de favorecer la integración de colectivos marginados, la empresa ha decidido contratar los servicios de limpieza y de material de oficina con empresas que cuentan con personal discapacitado. Por otro lado, para cubrir bajas por maternidad en perfiles administrativos, se ha optado por contratar personas desempleadas mayores de 45 años.



### 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:** A raíz de la elaboración del plan de igualdad y su posterior puesta en marcha, la empresa ha aplicado diferentes acciones durante este año 2009, tales como: - Sensibilización de la plantilla en materia de igualdad. - Uso de lenguaje no sexista en nuestra comunicación, tanto interna como externa. - Uniformidad en condiciones laborales por categorías - En consenso con la plantilla, nuevas medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. - Se ha incrementado el porcentaje de formación en horario laboral. - Aplicación de la discriminación positiva en las nuevas contrataciones.

¿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:** Fruto del importante cambio conceptual que hemos realizado a través del proyecto del Plan de Igualdad, podemos afirmar que aplicamos la igualdad efectiva de oportunidades.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿La entidad publica la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad? (P6C5I1)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** Sí, contamos con el organigrama detallado en estos indicadores.

### • Resumen de Implantación:

Principio 6	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.:Igualdad y no discriminación	R.:Integración	R.:Igualdad de trato y oportunidades, Igualdad de oportunidades	
	O.:Igualdad y no discriminación	O.:Integración	O.:Igualdad de trato y oportunidades, Igualdad de oportunidades	
Varios grupos de interés				R.:organigrama detallado O.:organigrama detallado

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:* No

*Implantación:* A pesar de no tener una acción concreta en este aspecto, la empresa está sensibilizada en todo lo relativo al medio ambiente. En nuestra tareas diarias tenemos en cuenta el ahorro de energía, el reciclaje, etc.



### 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 hemos valorado el tiempo dedicado a formación medioambiental. De todos modos, en nuestro código ético, vigente para toda la plantilla, explicamos en un apartado especial la importancia de realizar el trabajo de forma ética y responsable con nuestro entorno.

## • Resumen de Implantación:

Principio 7	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés			R.:Concienciación medio ambiente O.:Concienciación medio ambiente	

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:* Por nuestro tipo de actividad y sector dónde operamos, AIS no tiene riesgos en materia medioambiental, aún así no obviemos nuestra responsabilidad en el impacto mediambiental, por pequeño que sea, y dentro de nuestras posibilidades velamos porque en nuestra actividad diaria exista el reciclaje, el ahorro energético, etc.



### 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:* Disponemos de una política integrada que nos hace ser conscientes a todo el colectivo de la responsabilidad en materia medioambiental.



### 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:* No

*Implantación:* Como hemos comentado anteriormente, por nuestro tipo de actividad y sector no tenemos riesgos mediambientales y por lo tanto no tenemos acciones específicas trabajadas en este campo.



## Informe de Progreso Pacto Mundial 2009



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

*Electricidad:* 4000

*Agua:* 12

*Papel:* 25

*Implantación:* Electricidad en Kw Agua en m3 Papel en paquetes de 500 hojas Valores aproximados

### • Resumen de Implantación:

Principio 8	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés	R.:Leve impacto	R.:Responsabilidad medioambiental	R.:Leve impacto	
	O.:Leve impacto	O.:Responsabilidad medioambiental	O.:Leve impacto	

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:* Este es un tema que tenemos que trabajar en un futuro



### 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:* Al ser una empresa consultora el impacto medioambiental es reducido, por lo que nos basamos en concienciar a todo el personal de que haga un uso óptimo de los recursos de que dispone para realizar sus tareas.

## • Resumen de Implantación:

Principio 9	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés			R.: Responsabilidad medioambiental <hr/> O.: Responsabilidad medioambiental	

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:* La empresa ha expuesto sus valores y normas de forma muy clara en un código de conducta que rige a todo el personal.



### POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y publico contra la corrupción, la extorsión y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales? (P10C211)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* El rechazo explícito queda reflejado en nuestro código ético.

[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:* SI

*Implantación:* Nuestro código ético que entró en vigor en 2009.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si la entidad ha dado a conocer a sus grupos de intereses 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:** SI

**Implantación:** Clientes : 100% Empleados : 100% Proveedores: 50%

¿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:** Las cuentas anuales, auditadas por una empresa independiente, reflejan de forma transparente la imagen fiel de la empresa. Las cuentas anuales se registran anualmente de forma pública en el Registro Mercantil, por lo que cualquier persona solicitante puede consultarlas.

## • Resumen de Implantación:

Principio 10	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Clientes	R.:Clientes éticos	R.:Clientes éticos	R.:Clientes éticos	
	O.:Clientes éticos	O.:Clientes éticos	O.:Clientes éticos	
Empleados	R.:Responsables y concienciados	R.:Responsables y concienciados	R.:Responsables y concienciados	
	O.:Responsables y concienciados	O.:Responsables y concienciados	O.:Responsables y concienciados	
Proveedores	R.:Proveedores éticos	R.:Proveedores éticos	R.:Proveedores éticos	
	O.:Proveedores éticos	O.:Proveedores éticos	O.:Proveedores éticos	
Varios grupos de interés				R.:Transparencia e imagen fiel
				O.:Transparencia e imagen fiel

R.: Respuesta

O.: Objetivo