Informe de Progreso Pacto Mundial 2014

Gfi Informática S.A.

16 de Marzo de 2015

ÍNDICE

1 CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO 3
2 INFORMACIÓN GENERAL DE GFI INFORMÁTICA..... 4
3 METODOLOGÍA UTILIZADA 6
4 ACCIONES REALIZADAS POR GFI EN 2014 PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS 10 PRINCIPIOS 7
4.1 Principio 1 7
4.2 Principio 2 11
4.3 Principio 3 13
4.4 Principio 4 15
4.5 Principio 5 16
4.6 Principio 6 18
4.7 Principio 7 20
4.8 Principio 8 23
4.9 Principio 9 25
4.10 Principio 10 27
5 ANEXOS..... 30
5.1 Declaración de Gfi con Pacto Mundial 30
5.2 Código ético y de conducta profesional de Gfi 33

1 CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

Madrid, 10 de Marzo de 2015

D. Carlos Mª Muñoz Pérez CEO de G.C. GFI INFORMÁTICA, S.A, domiciliada en Madrid en la calle Serrano Galvache 56, edificio Encina, planta 7.

DECLARA:

Que la organización que represento y sus dirigentes mantenemos y renovamos nuestro compromiso con la iniciativa del **Pacto Mundial** y con los **Diez Principios**. Cabe mencionar que dichos principios corporativos están sujetos a una revisión y mejora continua, que nos permite seguir avanzando en todo momento.

Destacar que en el ejercicio 2014, y como resultado de las distintas actividades realizadas en materia de información, sensibilización, formación y modificación de los dispositivos necesarios en materia de medio ambiente, hemos conseguido reducir el consumo de papel, además nuestra eficiencia del consumo de electricidad ha mejorado con respecto al año anterior, igualmente la aplicación de técnicas como el uso de la videoconferencia, como alternativa más ecológica a tener que realizar viajes para reuniones, nos permite reducir nuestro gasto en transportes y por tanto disminuir el consumo de combustibles contaminantes. Por último seguimos realizando una segregación adecuada de los residuos y la aplicación de nuestra política de virtualización de máquinas nos ha permitido reducir el número de residuos HW generados.

De igual manera, acentuar que nuestra participación en la **Red Española del Pacto Mundial** ha sido creciente y sostenida en el tiempo y en sus actividades, logrando un mayor alineamiento con los compromisos requeridos.

Nuestros objetivos para el año 2015 van encaminados a seguir potenciando los Diez Principios y, más concretamente, en los principios de los derechos humanos, de medio ambiente e igualdad y de prevención de riesgos laborales.

Y para que así conste, se firma en la fecha y lugar indicados.

Carlos Mª Muñoz Pérez
CEO . G.C. GFI INFORMÁTICA, S.A

2 INFORMACIÓN GENERAL DE GFI INFORMÁTICA

Dirección: C/ Serrano Galvache 56. Edificio Encina. Planta 7

Dirección web: www.gfi.es

Alto cargo: Carlos Muñoz, Director General (CEO)

Fecha de adhesión: 24/03/2010

Número de empleados: 1300

Sector: Telecomunicaciones y tecnologías de la información

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios: Consultoría TIC

Ventas / Ingresos: 67,2 millones de Euros

Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno: Ninguna

Desglose de Grupos de Interés: Clientes, Empleados, Proveedores

Desglose de otros Grupos de Interés:

Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés: Consideramos que los grupos de interés seleccionados son los que se ven más afectados en la toma de decisiones y políticas de nuestra empresa, de la misma manera, son estos los grupos que ejercen mayor influencia en la actividad de nuestra entidad.

Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad o donde tiene actividad relevante en materia de sostenibilidad) y mercados servidos: España, Francia, Portugal, Marruecos, Suiza.

Alcance del Informe de Progreso (Países sobre los cuales la empresa reporta información en el 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? Se ha tenido en cuenta tanto la estrategia como los valores de la empresa, así como las expectativas o intereses detectados en los principales grupos de interés.

Como se está difundiendo el Informe de Progreso: Portal interno del Empleado, Newsletter

Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo: No hemos recibido

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria: 2014

Ciclo de presentación del Informe de Progreso: Anual

Estrategia y gobierno

Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión: Existen diferentes vías que dependen además de cada uno de los grupos de interés. En el caso de los clientes, la información la recoge fundamentalmente el área de negocio. Si son empleados, puede venir tanto del área de negocio, el departamento de recursos humanos o el buzón de sugerencias. En el caso de proveedores es obtenida a través del departamento de recursos humanos o el de servicios generales. Toda esta información es posteriormente tratada en reuniones del comité de medios o el comité de dirección.

Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama: Sociedad Anónima

Indique si la cúpula directiva debaten los aspectos estratégicos de los 10 principios del Pacto Mundial y miden el progreso mediante indicadores (Key performance indicators): (Si) No.

Indique la estructura de gobierno y quien o quienes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial e indique si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo: Es el CEO, apoyado por el Comité de Dirección quien toma las decisiones relativas a la implantación RSE.

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.): (No) No tenemos proyectos de colaboración.

Más información

Notas: Información sobre Responsabilidad Social Corporativa en nuestra web.

Dirección web: http://www.gfi.es/responsabilidad-social-corporativa1

Responsable: Isabel Fernández Fernández

Tipo de informe: A

3 METODOLOGÍA UTILIZADA

Para cada principio se describirán los siguientes puntos:

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.

4 ACCIONES REALIZADAS POR GFI EN 2014 PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS 10 PRINCIPIOS

4.1 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 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: Si

Implantación: Si hemos realizado en 2014, por una parte un ***análisis para diagnosticar los riesgos psicosociales de los puestos de trabajo,*** y tomar las medidas oportunas para minimizar dichos riesgos y ofrecer a nuestros profesionales un entorno laboral saludable y seguro, velando de manera específica por la seguridad y salud del personal especialmente sensible (embarazadas, mujeres en período de lactancia y discapacitados), adaptando el trabajo a la persona y dotando a estos profesionales de medios auxiliares que minimicen los posibles riesgos de su puesto de trabajo.

Así mismo, se ha ***implantado un nuevo Portal del Empleado***, dirigido a mejorar la información a los profesionales de la compañía, dotándoles de toda la información actualizada necesaria para el desempeño de su trabajo. A través de este Portal tendrán accesible todos los procedimientos y políticas de la compañía, accesibles de una forma fácil e intuitiva, la información de todos los contactos necesarios para resolver cualquier duda y la información de la ubicación y contacto de todos los profesionales de la compañía.

Igualmente hemos realizado en 2014 diagnósticos para reducir el riesgo relacionado con la confidencialidad de los datos de los empleados y clientes, hemos realizado auditorías internas en materia de LOPD.

Objetivos: Tomar las medidas oportunas para minimizar los riesgos psicosociales del puesto de trabajo y mejorar la seguridad y satisfacción de los profesionales con la compañía.

Dar respuesta a todas las necesidades de información planteadas por los profesionales, de una forma ágil, rápida, intuitiva y con la máxima transparencia.

POLÍTICAS:

¿Cuenta la entidad con políticas de Derechos Humanos por escrito y aprobada por la Dirección General? Describa en el campo de notas en qué medida se han implantado

Respuesta: Si

Implantación: Tenemos definido un Código Ético y de Conducta profesional, asi como un Comité Ético, cuya misión es la de velar por el cumplimiento de los principios definidos y actuar ante posibles denuncias de incumplimiento del mismo.

Objetivos: Conocimiento del Código Ético y de Conducta Profesional, por parte de todos los empleados y cumplimiento del mismo.

Documento relacionado: Código de conducta GFI -> Capítulo 5 Anexos /5.2 Código ético y de conducta profesional de Gfi.

ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala

Respuesta: Si

Implantación: En 2014 las acciones concretas que se llevan a cabo en relación a este principio son:

- Al inicio de la relación laboral se proporciona a cada empleado un Pack de Bienvenida específico y diferente según la categoría profesional de la persona, en el que se facilita información resumen básica acerca del Portal del Empleado y otras aplicaciones, a través de las cuales, obtener información relacionada con PRL, información sobre los sistemas de calidad y medioambiente, el manual de buenas prácticas, canales disponibles en la empresa para la comunicación con el empleado: buzón de sugerencias, correo corporativo, personas de contacto en el departamento de Recursos Humanos, así como la misión, visión y los valores por los que se rige nuestra empresa. El Código Ético y de conducta también aparece publicado en el Portal del Empleado.

- Se ofrece de forma sistemática a todos los trabajadores la posibilidad de realizar un Reconocimiento Médico voluntario y gratuito.

- Se dan todas las facilidades para solicitar artículos que hagan su día a día en el trabajo, más cómodo, ante cualquier dolencia.

- Se facilitan vías para la conciliación de la vida personal y profesional.

- Por otro lado, los proveedores deben pasar un Cuestionario de Homologación para comenzar a trabajar con nosotros y suministrar una serie de documentación que garantice el correcto funcionamiento y gestión de sus trabajadores

Objetivos: Crear un ambiente de trabajo saludable, mejorar la seguridad y satisfacción de los profesionales con la compañía.

Dar respuesta a todas las necesidades de información planteadas por los profesionales, de una forma ágil, rápida, intuitiva y con la máxima transparencia.

Indique si utiliza los resultados obtenidos de los mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos en la planificación estratégica de la entidad

Respuesta: Si

Implantación: Si se detecta alguna carencia en este sentido, pasa a ser estudiada y valorada por el Comité de Dirección para su posible inclusión en la Planificación Estratégica.

Objetivos: Detección y solución de carencias en la política de derechos humanos.

Indique si la entidad informa a sus clientes sobre la seguridad de sus productos y servicios. En caso afirmativo, indique de qué forma

Respuesta: Si

Implantación: Se remite a los clientes documentación acreditativa en materia de Prevención de Riesgos Laborales y de Riesgos medio ambientales.

Objetivos: Remitir a los clientes información más detallada (indicadores) en materia de Riesgos medio ambientales.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si dispone de mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos de la entidad. Descríbalos

Respuesta: Si

Implantación: Existen diferentes vías de recogida de información para el seguimiento de las políticas de Derechos Humanos, como son Encuestas de Evaluación de Riesgos Psicosociales, Buzón de RRLL, Buzón de Sugerencias, Reuniones de Seguimiento del Área de Negocio con cada uno de los Clientes, Desayunos de la Dirección con Empleados, Reuniones con la Mutua de Prevención.

El feedback de cada una de estas acciones, relativo a los empleados, se transmite a RRHH y este departamento lo valora y comparte en el Comité de Dirección, para atender y dar respuesta a las demandas.

Objetivos: Conocer de primera mano todas las inquietudes de los trabajadores y otros grupos de interés y elaborar planes de acción cuando proceda, dirigidos a mejorar la satisfacción de los trabajadores.

Porcentaje de empleados sobre el total informados y formados sobre los Principios de Derechos Humanos por los que se rige la entidad.

Respuesta: Sin contestar %

Indique el número y tipo de:

Incumplimiento de normativas referentes a la salud y seguridad del cliente: Ninguna

Demandas ratificadas por organismos reguladores oficiales o similares para la supervisión o regulación de salubridad y seguridad de los productos y servicios: Ninguna

Incumplimiento de normativas sobre información y etiquetado de productos recibidos: Ninguna

RESUMEN DE IMPLANTACIÓN:

Diagnostico			
Grupos de interés	***Riesgos***	***Evaluación***	***Objetivos***
Clientes *Empleados* *Proveedores*	*No tenemos riesgo*	☺	
Políticas			
Grupos de interés	***Políticas***	***Evaluación***	***Objetivos***
Clientes	*Políticas de calidad* *Políticas internas de gestión*	☺	*Mejora continua de la política de calidad*
Empleados	*Código de conducta* *Política de Seguridad y salud Laboral* *Políticas internas de gestión*		*Conocimiento del Código Ético y de Conducta Profesional, por parte de todos los empleados y cumplimiento del mismo*
Proveedores	*Código ético* *Política de compras*		*Política de compras a proveedores que cumplan la norma ISO14000*
Acciones			
Grupos de interés	***Acciones***	***Evaluación***	***Objetivos***
Clientes	*RSE*	☺	*Mejorar cuestionarios para clientes*
Empleados	*Acción social*		*Conocer de primera mano todas las inquietudes de los trabajadores y otros grupos de interés y elaborar planes de acción cuando proceda, dirigidos a mejorar la satisfacción de los trabajadores.*
Proveedores	*RSE*		*Optimizar los cuestionarios actuales*
Seguimiento			
Grupos de interés	***Seguimiento y medición de Impactos***	***Evaluación***	***Objetivos***

Clientes	*Encuestas*		*Mejorar la satisfacción de los clientes*
Empleados	*Auditorias* *Buzón de sugerencias* *Canales de comunicación* *Encuestas*		*Mejorar la satisfacción de los trabajadores.*
Proveedores	*Auditorias* *Encuestas y cuestionarios*		*Mejora en la encuestas a nuestros proveedores*

Leyenda: Progresa adecuadamente Progreso difícil de analizar Con potencial de mejora

4.2 PRINCIPIO 2

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

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: Si

Implantación: Para evaluar e intentar minimizar el riesgo, se aplica un Cuestionario de Homologación de Proveedores en el que se obtiene información detallada acerca del riguroso cumplimiento de la legislación vigente.

POLÍTICAS:

¿Cuenta la entidad con políticas por escrito que regulen las relaciones con los proveedores basadas en el respeto a los Derechos Humanos? Describa en el campo de notas en qué medida se han implantado

Respuesta: Si

Implantación: Se solicita a los proveedores que cumplimenten un Cuestionario de Homologación en donde se recoge, además de otros datos, información sobre sus Políticas de Responsabilidad Social Corporativa, Gestión de Calidad y Medioambiente.

ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala

Respuesta: Si

Implantación: Aunque no hay un registro formal, sí se da respuesta a las quejas y comentarios sobre/de Proveedores y se analizan con ellos dichas quejas.

También se facilita información sobre los valores de nuestra entidad a través de nuestra web y de nuestro portal interno en donde se indica la adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje de proveedores que disponen de una certificación sobre el total

Respuesta: 70%

Implantación: Certificaciones relativas a las normas ISO9001 e ISO14001.

Indique el número de quejas y consultas de/sobre los proveedores.

Respuesta: 0

Implantación: Es obligatorio la autorización correspondiente a proveedores homologados para las distintas actividades de retirada de residuos

RESUMEN DE IMPLANTACIÓN:

Diagnostico			
Grupos de interés	***Riesgos***	***Evaluación***	***Objetivos***
Proveedores	*No tenemos riesgo*		*Continuar siendo exhaustivos en la aplicación de las políticas de Calidad y RSE*
Políticas			
Grupos de interés	***Políticas***	***Evaluación***	***Objetivos***
Proveedores	*Políticas de calidad* *Políticas de compras*		*Continuar siendo exhaustivos en la aplicación de las políticas de Calidad y RSE*
Acciones			
Grupos de interés	***Acciones***	***Evaluación***	***Objetivos***
Proveedores	*RSE*		*Mejora del cuestionario en Homologación de proveedores*

Seguimiento			
Grupos de interés	***Seguimiento y medición de Impactos***	***Evaluación***	***Objetivos***
Proveedores	*Homologación de periódica de proveedores*	☺	*Proveedores homologados*

Leyenda: ☺ Progresa adecuadamente 😐 Progreso difícil de analizar ☹ Con potencial de mejora

4.3 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.

Respuesta: No

Implantación: La empresa se rige por el Convenio Colectivo de Empresas Consultoras, que garantiza el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores.

POLÍTICAS:

¿Cuenta la entidad con una política de información, consulta y negociación con los empleados sobre los cambios en las operaciones de las organizaciones informantes (por ejemplo, la reestructuración de una empresa)?

Respuesta: Si, a través del comité de empresa, de acuerdo con lo establecido legalmente en el convenio de aplicación

Implantación: Además de regirnos por el Convenio Estatal de Empresas de Consultoría, disponemos de una política de comunicación por la que cualquier cambio organizativo en la estructura de la empresa es comunicado a través de diferentes canales: Correo Corporativo, Portal del Empleado, Newsletter Corporativa etc.

ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala

Respuesta: Si

Implantación: Además de los Canales de Comunicación anteriormente descritos, el Departamento de Recursos Humanos está siempre dispuesto a atender cualquier tema, bien

queja, sugerencia o consulta por parte de los empleados y por supuesto del Comité de Empresa.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de procedimientos de seguimiento y medición que garantizan la representación formal de los trabajadores en la toma de decisiones o en la gestión de la organización? En caso afirmativo, descríbala

Respuesta: Si

Implantación: La compañía responde a la legislación vigente en términos de elecciones sindicales, información al Comité de Empresa e involucración del mismo en aquellos capítulos que específicamente marca la ley. Así mismo, la compañía da respuesta siempre a cualquier solicitud de información solicitada por la representación de los trabajadores.

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

Respuesta: Si

Implantación: Dentro de los mecanismos de recogida de información se encuentra, además del Buzón de RRLL, las Encuestas, Yammer, las evaluaciones Anuales de Desempeño, en donde los empleados pueden realizar comentarios, peticiones y sugerencias.

RESUMEN DE IMPLANTACIÓN:

Diagnostico			
Grupos de interés	***Riesgos***	***Evaluación***	***Objetivos***
Empleados	*No tenemos riesgo*		
Políticas			
Grupos de interés	***Políticas***	***Evaluación***	***Objetivos***
Empleados	*Convenio Colectivo* *Política de Comunicación Interna* *Política de RRHH*		*Proporcionar un entorno de trabajo saludable, seguro y transparente*
Acciones			
Grupos de interés	***Acciones***	***Evaluación***	***Objetivos***
Empleados	*Canales de comunicación al empleado*		*Conocer las inquietudes de los profesionales para actuar y mejorar*

Seguimiento			
Grupos de interés	***Seguimiento y medición de Impactos***	***Evaluación***	***Objetivos***
Empleados	*Buzón de RRLL, Encuestas, Yammer* *Evaluaciones Anuales*	☺	*Conocer las inquietudes de los profesionales para actuar y mejorar*

Leyenda: ☺ Progresa adecuadamente 😐 Progreso difícil de analizar ☹ Con potencial de mejora

4.4 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

Respuesta: No

Implantación: Debido al tipo de actividad que desempeña GFI el trabajo forzoso no es un factor de riesgo en nuestra entidad. En cualquier caso, se cumplen de forma estricta tanto el Estatuto de los Trabajadores como el Convenio Colectivo, en donde se garantiza la no existencia de este tipo de trabajo y la normativa relativa a la Prevención de Riesgos Laborales que garantiza un entorno saludable para los trabajadores.

POLÍTICAS:

Indique si la entidad dispone de políticas por escrito que regulan el número de horas de trabajo establecidas y la remuneración de los trabajadores. Descríbalas

Respuesta: Si

Implantación: Tanto el número de horas de trabajo como la remuneración de los empleados vienen recogidas en el contrato de Trabajo y en el Convenio Colectivo (XVI Convenio Estatal de Empresas de Consultoría).

Así mismo cualquier variación en la remuneración se comunica por escrito mediante una carta específicamente dirigida al trabajador, detallando los términos de su remuneración.

ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala

Respuesta: Si

Implantación: Se han incorporado los Calendarios de Trabajo de los diferentes centros de trabajo en el Portal del Empleado..

RESUMEN DE IMPLANTACIÓN:

Diagnostico			
Grupos de interés	***Riesgos***	***Evaluación***	***Objetivos***
Empleados	*No tenemos riesgo*		
Políticas			
Grupos de interés	***Políticas***	***Evaluación***	***Objetivos***
Empleados	*Prevención de Riesgos laborales* *Convenio Colectivo*		*No hay objetivos marcados*
Acciones			
Grupos de interés	***Acciones***	***Evaluación***	***Objetivos***
Empleados	*Horarios publicados*		*No marcados objetivos*
Seguimiento			
Grupos de interés	***Seguimiento y medición de Impactos***	***Evaluación***	***Objetivos***
Empleados			

Leyenda: Progresa adecuadamente Progreso difícil de analizar Con potencial de mejora

4.5 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.

Respuesta: No

Implantación: Debido a la actividad a la que se dedica nuestra entidad el trabajo infantil no constituye un factor de riesgo. Nuestra actividad de negocio se centra en servicios ofrecidos por profesionales expertos en tecnologías de la información con titulaciones más allá de la enseñanza obligatoria.

POLÍTICAS:

Indique si la entidad dispone de políticas por escrito sobre la prohibición del trabajo infantil (para trabajos normales, trabajadores de menos de 15 años o de 18 en caso de trabajos peligrosos) que comunica abiertamente.

Respuesta: No, como tal, dado que es una situación imposible.

Implantación: Aunque por nuestra actividad el trabajo infantil no es un factor de riesgo, respetamos de forma rigurosa la normativa vigente en donde se regula este tipo de trabajo.

ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala.

Respuesta: No

Implantación: No aplica.

RESUMEN DE IMPLANTACIÓN:

Diagnostico			
Grupos de interés	***Riesgos***	***Evaluación***	***Objetivos***
Empleados	*No tenemos riesgo*	☺	
Políticas			
Grupos de interés	***Políticas***	***Evaluación***	***Objetivos***
Empleados	*Normativa vigente* *Convenio Colectivo*	☺	*No marcados*
Acciones			
Grupos de interés	***Acciones***	***Evaluación***	***Objetivos***
Empleados	*No tenemos acción concreta*	☺	*No aplica*
Seguimiento			
Grupos de interés	***Seguimiento y medición de Impactos***	***Evaluación***	***Objetivos***
Empleados			

Leyenda: Progresa adecuadamente Progreso difícil de analizar Con potencial de mejora

4.6 PRINCIPIO 6

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

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: Si

Implantación: La compañía ha analizado la información de contratación, formación y promoción entre hombres y mujeres y de hecho hace un seguimiento mensual de algunos de estos parámetros.

No existe ningún riesgo porque los criterios que tiene en cuenta la compañía en la gestión, son las capacidades técnicas y cualidades personales las que se toman como referencia a la hora de contratar, formar y promocionar a los empleados.

POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política de antidiscriminación y/o de igualdad de oportunidades por escrito? Descríbala

Respuesta: Si

Implantación: En nuestro Código Ético Profesional viene reflejado que velamos por mantener un entorno laboral saludable y libre de discriminación, fomentando la convivencia entre personas de distinta procedencia, género o convicciones. Así mismo tenemos un Plan de Igualdad en el que se detallan la información actual y las acciones para evitar la discriminación.

Documento relacionado: Código de conducta GFI -> Capítulo 5 Anexos /5.2 Código ético y de conducta profesional de Gfi.

ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala consideración las competencias personales y técnicas a la hora de determinar las incorporaciones.

Respuesta: Si

Implantación: En los procesos de selección de profesionales que se llevan a cabo en GFI, solo se toman en consideración las competencias personales y técnicas a la hora de determinar las incorporaciones. Está publicado en el Portal del Empleado el Proceso de Selección de la compañía.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje de la composición de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo el Consejo de Administración) y del resto de empleados por categoría, genero, edad y otros indicadores de diversidad

Directivos frente a empleados: 1,2%

Directivos mujeres: 15%

Directivos hombres: 85%

Mujeres: 30%

Hombre: 70%

Mayores de 45 años: 15%

Menores de 30 años: 21%

Empleados no nacionales: 5%

Empleados con contrato fijo: 85%

Implantación: Lo más significativo es la estabilidad que ofrecemos en la contratación, con más de un 80% de profesionales con contrato indefinido.

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

Respuesta: Si

Implantación: Se facilita en el organigrama de la empresa publicado en el portal del empleado (intranet).

¿Dispone su entidad de un mecanismo o de una persona responsable para el tratamiento y gestión de las acusaciones de discriminación, acoso, abuso o intimidación?

Respuesta: No

Implantación: El Departamento de Recursos Humanos está siempre a disposición de los empleados para tratar cualquier consulta o queja.

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

Respuesta: 0

Implantación: No tenemos ningún expediente abierto o resuelto de este tipo.

RESUMEN DE IMPLANTACIÓN:

Diagnostico			
Grupos de interés	***Riesgos***	***Evaluación***	***Objetivos***
Empleados	*No tenemos riesgo*	☺	
Políticas			
Grupos de interés	***Políticas***	***Evaluación***	***Objetivos***
Empleados	*Código Ético Conducta* *Política de RRHH* *Plan de igualdad*	☺	*Mayor difusión de nuestras políticas de igualdad*
Acciones			
Grupos de interés	***Acciones***	***Evaluación***	***Objetivos***
Empleados	*Implantación del Plan de Igualdad*	☺	*No marcados*
Seguimiento			
Grupos de interés	***Seguimiento y medición de Impactos***	***Evaluación***	***Objetivos***
Empleados	*Intranet* *Aplicaciones internas de RRHH*	☺	*No marcados*

Leyenda: ☺ Progresa adecuadamente 😐 Progreso difícil de analizar ☹ Con potencial de mejora

4.7 PRINCIPIO 7

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

DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha identificado sus riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad

Respuesta: Si

Implantación: GFI está certificado en la norma ISO14000 cuya matriz principal es una evaluación de aspectos medioambientales con la finalidad de identificar todas aquellos aspectos en la actividad de la empresa que son susceptibles de afectar de una u otra manera al medioambiente y poder realizar las acciones de mitigación factibles.

POLÍTICAS:

Indique si la entidad posee una política medioambiental por escrito, ya sea independiente o integrada dentro de otra serie de políticas

Respuesta: Si

Implantación: GFI está certificada en la norma ISO 14001 (gestión medioambiental) y en la norma ISO 9001 (gestión de calidad).

ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala

Respuesta: Si

Implantación: GFI está certificada en ISO 14001 (gestión de medioambiente) cuya certificación se audita interna y externamente de forma anual. Durante el año, de forma periódica se realizan reuniones del comité de medioambiente con la intención de analizar posibles nuevas mejoras a incluir en el sistema.

Indique si la entidad posee iniciativas enfocadas a la reducción del consumo de energía, de agua, de emisiones a la atmósfera, vertidos de agua o iniciativas enfocadas a la mejora de la biodiversidad

Respuesta: Si

Implantación Estas iniciativas se encuentran reflejadas en los objetivos de nuestro sistema de gestión ambiental. En el año 2014 se ha definido como meta una mayor reducción de cada uno de los aspectos medioambientales dentro de nuestra actividad empresarial:

Separación de Residuos: Se han habilitado contenedores y se han dispuesto carteles informativos en zonas visibles indicando qué residuos deben ir en cada uno de ellos. Se realizan revisiones periódicas de dichos contenedores para identificar posibles incidencias.

Reducción del Consumo de Papel: Se ha elaborado un Manual de Buenas Prácticas Ambientales que es accesible desde la intranet de la empresa. En este apartado, se ha promovido la reutilización de papel y el uso de papel reciclado, así como el escaneo de documentos centralizado para todos los empleados para el uso extensivo del formato electrónico.

Separación y reciclado adecuado de los residuos peligrosos (toner, baterías,….) el cual se recicla adecuadamente utilizando en la cadena de reciclaje a empresas homologadas a tal efecto.

Emisiones a la atmósfera: El uso de la videoconferencia es masiva en la empresa, donde hay salas disponibles con esta plataforma, y plataformas individuales en los PC, como alternativa a los viajes.

Los PC que provee la empresa están catalogados con etiqueta energética máxima para el menor consumo energético posible. También indicar que todos los servidores son máquinas virtuales para mejorar tanto la eficiencia energética como la de residuos.

Se envían de forma periódica comunicaciones ambientales de concienciación a los empleados en el que se recuerda el Manual de Buenas Prácticas Ambientales para el uso responsable de los recursos de electricidad, agua,….

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: Si

Implantación: Disponemos de indicadores que informan sobre la evolución anual de consumos de energía, agua y consumibles. De esta forma evaluamos la efectividad de las medidas que se han ido tomando al respecto durante el ejercicio de 2014 y su comparativa con los años anteriores con la finalidad de ir midiendo también el avance y mejora de los procesos puestos en marcha. Esta información se analiza de forma periódica desde el comité de medioambiente y anualmente por la dirección de la empresa.

RESUMEN DE IMPLANTACIÓN:

Diagnostico			
Grupos de interés	***Riesgos***	***Evaluación***	***Objetivos***
Clientes *Empleados* *Proveedores*	*No identificados*		*Evaluación de aspectos medioambientales*
Políticas			
Grupos de interés	***Políticas***	***Evaluación***	***Objetivos***
Clientes *Empleados* *Proveedores*	*ISO 14001* *ISO9001*		*Política medioambiental*
Acciones			
Grupos de interés	***Acciones***	***Evaluación***	***Objetivos***
Clientes *Empleados* *Proveedores*	*Separación de residuos* *Formación en el respeto al medioambiente* *Sensibilización en materia medioambiental* *Comité de medioambiente* *Proveedores autorizados*		*Informe de indicadores medioambientales* *Guías de buenas prácticas medioambientales* *Concienciación de los empleados*

Seguimiento			
Grupos de interés	***Seguimiento y medición de Impactos***	***Evaluación***	***Objetivos***
Clientes *Empleados* *Proveedores*	*Comité de medioambiente* *Indicadores medioambientales*	☺	*Control y mejora de los indicadores medioambientales*

Leyenda: ☺ Progresa adecuadamente 😐 Progreso difícil de analizar ☹ Con potencial de mejora

4.8 PRINCIPIO 8

Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor Responsabilidad Ambiental.

DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha identificado sus riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad

Respuesta: Si

Implantación: La existencia de la evaluación de aspectos medioambientales permite tener controlado los riesgos dentro de la actividad propia de la empresa.

Además de forma periódica consultamos información sobre nuevas normas, leyes, recomendaciones y tendencias en materia de medioambiente para incluir dentro de de nuestro sistema, siempre y cuando afecte a nuestra actividad

POLÍTICAS:

Indique si la entidad posee una política medioambiental por escrito, ya sea independiente o integrada dentro de otra serie de políticas

Respuesta: Si

Implantación: GFI está certificada en la norma ISO 14001 (gestión medioambiental) y la ISO 9001 (gestión de calidad). Dentro de la mejora continua de nuestro sistema de gestión medioambiental, durante el año 2014, se ha formalizado el procedimiento de donaciones de hardware y de móviles.

ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala

Respuesta: Si

Implantación: Renovación de la Certificación ISO-14001:2004, mediante la realización de auditoría externa de 2014 correspondiente.

Separación de residuos, carteles informativos sobre el uso de los contenedores, creación díptico medioambiental, comunicados periódicos a los empleados.

Recomendaciones para el ahorro de agua y electricidad.

Contratación de servicios especiales de recogida de residuos y consumibles, etc

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: Si

Implantación: Disponemos de unos indicadores que informan sobre la evolución anual de consumos de energía, agua y consumibles, así como de la evolución de los residuos generados como resultado de nuestra actividad. De esta forma en el comité medioambiental se analiza y mejora la efectividad de las medidas que se han ido tomando al respecto durante el ejercicio.

Porcentaje de proveedores y subcontratas de bienes y/o servicios con sistemas de gestión medioambiental implantados por tipo (p.e ISO 14001, EMAS,etc) %

Respuesta: 70%

Implantación: La mayoría de nuestros proveedores tiene implantada la ISO14001.

RESUMEN DE IMPLANTACIÓN:

Diagnostico			
Grupos de interés	***Riesgos***	***Evaluación***	***Objetivos***
Clientes *Empleados* *Proveedores*	*No identificados*	☺	*Evaluación de aspectos medioambientales*
Políticas			
Grupos de interés	***Políticas***	***Evaluación***	***Objetivos***
Clientes *Empleados* *Proveedores*	*Sistema de gestión de calidad* *Sistema de gestión medioambiental (SGMA)*	☺	*Mejorar el sistema de gestión medioambiental*
Acciones			
Grupos de interés	***Acciones***	***Evaluación***	***Objetivos***

Clientes *Empleados* *Proveedores*	*Concienciación medioambiental*	☺	*Continuar proporcionando información sobre las medidas de reciclaje y ahorro*
Seguimiento			
Grupos de interés	***Seguimiento y medición de Impactos***	***Evaluación***	***Objetivos***
Clientes *Empleados* *Proveedores*	*Comité de medioambiente* *Indicadores medioambientales*	☺	*Control y mejora de los indicadores medioambientales* *Actas de seguimiento del comité de medioambiente*

Leyenda: ☺ Progresa adecuadamente 😐 Progreso difícil de analizar ☹ Con potencial de mejora

4.9 PRINCIPIO 9

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

DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha identificado sus riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad

Respuesta: Si

Implantación: El comité medioambiental y la dirección analizan y aprueban mejoras tecnológicas que permitan un ahorro tanto de costes, como de beneficio directo al medioambiente.

POLÍTICAS:

Indique si la entidad posee una política medioambiental por escrito, ya sea independiente o integrada dentro de otra serie de políticas

Respuesta: Si

Implantación: La política medioambiental de GFI dentro de sus principios busca la mejora continua en los aspectos medioambientales..

ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala

Respuesta: Si

Implantación: Utilización (en la medida de lo posible) del uso de la videoconferencia como alternativa a los viajes. Unificación del envío de mensajería a través de página web. Virtualización de equipos informáticos. Centralización de impresoras y escáneres. Instalación de termostatos individuales. Software de firma digital para documentos electrónicos.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Número de estudios, de informes desarrollados o de comunicaciones enviadas en el año para aumentar la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente y mejorar la eficiencia energética

Respuesta: Si

Implantación: Comunicados internos.

Inversión financiera, sobre el total de ingresos brutos, en el año actual para el desarrollo y la divulgación de tecnologías que no sean agresivas con el medio ambiente

Respuesta: Si

Implantación: Mejoras tecnológicas que permiten videoconferencias, virtualización de equipos, impresoras y escáneres más potentes con menos consumo, software de firma digital para la acreditación de documentos electrónicos

RESUMEN DE IMPLANTACIÓN:

Diagnostico			
Grupos de interés	***Riesgos***	***Evaluación***	***Objetivos***
Clientes *Empleados* *Proveedores*	*No identificados*		*Análisis y aprobación de mejoras por el Comte de Medioambiente y Dirección*
Políticas			
Grupos de interés	***Políticas***	***Evaluación***	***Objetivos***
Clientes *Empleados* *Proveedores*	*Política Medioambiental de GFI*		*Mejora continua*

Acciones			
Grupos de interés	***Acciones***	***Evaluación***	***Objetivos***
Clientes *Empleados* *Proveedores*	*Centralización de impresoras y escáneres* *Termostatos individualizados* *Videoconferencia* *Firma digital*		*Implantación de nuevas tecnologías*
Seguimiento			
Grupos de interés	***Seguimiento y medición de Impactos***	***Evaluación***	***Objetivos***
Clientes *Empleados* *Proveedores*	*Concienciación de los empleados* *Seguimiento de la implantación de las nuevas tecnologías*		*Utilización masiva y adecuada de las nuevas tecnologías*

Leyenda: Progresa adecuadamente Progreso difícil de analizar Con potencial de mejora

4.10 PRINCIPIO 10

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

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 impactos

Respuesta: No

Implantación: No tenemos realizado diagnóstico.

POLÍTICAS:

Indique si la entidad posee una política por escrito definida contra la corrupción, la extorsión y el blanqueo de capitales

Respuesta: Si

Implantación: Aunque en nuestro Código Ético no se hace referencia de forma explícita a este principio, sí queda reflejado nuestro compromiso con la legislación vigente. Garantizamos un comportamiento profesional e íntegro, siendo cualquier práctica de corrupción, extorsión y blanqueo de capitales ajena a la actividad de nuestra empresa.

¿Incluye la política de la entidad controles y procedimientos en referencia a regalos, invitaciones y gastos empresariales, incluyendo los límites y canales de información de los mismos?

Respuesta: Si

Implantación: Se dispone de controles y procedimientos internos para la aprobación de regalos, invitaciones y gastos empresariales.

ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala

Respuesta: No

Implantación: No disponemos de acción concreta.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta:

Clientes 100%

Empleados 100%

Proveedores 100%

Implantación: El 100% de nuestros empleados conocen el Código Etico, ya que está publicado en el Portal del empleado

Todas las donaciones benéficas y patrocinios son transparentes y se hacen de acuerdo con las leyes pertinentes?

Respuesta: Si

Implantación: Cualquier donación o patrocinio se hace conforme a la legislación vigente

Indique si la entidad dispone de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción

Respuesta: No

Implantación: No disponemos de acción concreta.

RESUMEN DE IMPLANTACIÓN:

Diagnostico			
Grupos de interés	***Riesgos***	***Evaluación***	***Objetivos***
Clientes	*No tenemos riesgo*	☹	
Empleados	*No tenemos riesgo*		
Proveedores	*No tenemos riesgo*		
Políticas			
Grupos de interés	***Políticas***	***Evaluación***	***Objetivos***
Clientes	*Código ético*	☺	*No marcados*
Empleados	*Código de conducta* *Código ético*		*No marcados*
Proveedores	*Código de conducta* *Código ético*		*No marcados*
Acciones			
Grupos de interés	***Acciones***	***Evaluación***	***Objetivos***
Clientes	*No tenemos acción concreta*	😐	*No marcado*
Empleados	*No tenemos acción concreta*		*No marcado*
Proveedores	*No tenemos acción concreta*		*No marcado*
Seguimiento			
Grupos de interés	***Seguimiento y medición de Impactos***	***Evaluación***	***Objetivos***
Clientes	*Auditorias*	☺	*No marcados*
Empleados	*Auditorias*		*No marcados*
Proveedores	*Auditorias*		*No marcados*

Leyenda: ☺ Progresa adecuadamente 😐 Progreso difícil de analizar ☹ Con potencial de mejora

5 ANEXOS

5.1 DECLARACIÓN DE GFI CON PACTO MUNDIAL

Declaración
Pacto Mundial
de las Naciones Unidas

D. **Carlos Mª Muñoz Pérez**, con D.N.I. nº 1.097.195-A, y residencia en Madrid, provincia de Madrid, C/ Serrano Galvache 56, en nombre y representación de la empresa **Grupo Corporativo GFI Informática S.A**.

DECLARA RESPONSABLEMENTE:

Que **G.C. GFI INFORMÁTICA, S.A**., se ha unido a las Naciones Unidas y otros socios corporativos y organizaciones en apoyo del **Pacto Mundial**[1]. Consideramos que los principios establecidos en este pacto son piezas importantes para la construcción de una economía mundial libre y próspera, y también esenciales para sostener el progreso económico y social.

A continuación se incluye la Política de Ética y Civismo Empresarial de **G.C. GFI INFORMÁTICA, S.A.**

Los valores esenciales de G.C. GFI Informática, S.A. se basan en los derechos fundamentales de cada persona, como son la protección de la intimidad, la libertad de opinión y de expresión, la libertad de asociación, la no discriminación y el derecho a ser escuchado.

---

[1] **Pacto Mundial de las Naciones Unidas**

"Para unir el poder de los mercados con la autoridad de los valores universales". Éste es el objetivo del Pacto Mundial, una iniciativa de las Naciones Unidas que busca salvaguardar el crecimiento sostenible en la economía mundial actual.

El Pacto Mundial de las Naciones Unidas promueve los valores esenciales para cubrir las necesidades socioeconómicas de la población mundial. Solicita la participación y el compromiso de corporaciones multinacionales para sostener mercados libres y encontrar soluciones a problemas sociales.

- Procuramos promover y proteger en nuestro ámbito de actuación los derechos establecidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. No toleramos la violación de los derechos humanos en nuestras actividades.

Nuestros colaboradores son la clave de nuestro éxito. Basamos nuestras políticas y prácticas de recursos humanos en la justicia, la transparencia y el respeto mutuo.

- Abonamos salarios competitivos y justos, que claramente exceden lo necesario para cubrir las necesidades vitales básicas. Queremos que nuestros colaboradores dispongan de tiempo para su familia, para las actividades sociales y el esparcimiento.
- Nos esforzamos por ofrecer a nuestros colaboradores un entorno laboral estimulante e interesante en el que abunden las oportunidades para su desarrollo personal y profesional, al mismo tiempo que esperamos de ellos un alto nivel de dedicación y compromiso con el éxito de **G.C. GFI Informática, S.A.**
- Reconocemos y respetamos las diferencias culturales existentes en la sociedad actual. Procuramos consolidar y mantener la diversidad al incorporar, formar, promover y retener a las mejores personas procedentes de todas las culturas.
- No toleramos el trabajo forzado ni otras formas de explotación del trabajador. Apoyamos los programas dirigidos a eliminar el trabajo infantil, de manera consecuente con los intereses básicos de la infancia.
- Creemos en el diálogo constructivo entre la empresa y los empleados, y apoyamos el principio de libre asociación.

Aspiramos a una posición de vanguardia en materia de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente (HSE, Health, Safety & Environment).

- La salud y la seguridad de nuestros empleados, vecinos, clientes, consumidores y de todos los que se vean afectados por nuestras actividades empresariales, así como la protección del medio ambiente, tiene prioridad en todas nuestras actividades.
- Procuramos aprovechar de manera eficaz los recursos naturales y reducir al mínimo las repercusiones medioambientales de nuestras actividades y de nuestros productos a lo largo de su ciclo vital. Evaluamos todo lo que tenga que ver con la **HSE** para cerciorarnos de que los beneficios aportados por los nuevos productos, procesos y tecnologías compensen con creces los eventuales riesgos residuales. Revisamos periódicamente dichas evaluaciones a la luz de las nuevas inquietudes o hechos.
- Somos prudentes en la innovación y el desarrollo de nuevos productos y tecnologías. Con este fin, seguimos un procedimiento global, estimulamos el intercambio científico con los expertos, y analizamos de manera científica y transparente los beneficios y riesgos de toda innovación.

Nos interesan las expectativas y las inquietudes de todos los implicados.

- Reconocemos el interés por parte de nuestros accionistas, empleados, clientes y vecinos, de las autoridades y del público en general en nuestra conducta empresarial, así como en las repercusiones de nuestras actividades sobre la salud, la seguridad y el medio ambiente.

Ofrecemos toda la información pertinente y escuchamos con atención a las partes interesadas. Al evaluar los productos, procesos y tecnologías de carácter polémico, buscamos el diálogo con todos los implicados.

- La mejora de la salud y del nivel de vida de toda la población es una responsabilidad compartida por el sector privado, el sector público y otros agentes sociales. G.C. GFI Informática, S.A. apoya activamente todos los esfuerzos dirigidos a mejorar el acceso al tratamiento médico.

Integramos los principios de civismo empresarial en nuestras estrategias de trabajo.

- Conducimos de manera activa, consecuente y eficaz el proceso de aplicación de estos principios. Nuestras Compañías establecen las estructuras apropiadas y asignan suficientes recursos para llevar a cabo esta política.
- Medimos los logros obtenidos y verificamos el cumplimiento de esta Política, de las directrices conexas y de las exigencias legales mediante auditorías internas y externas, así como mediante la evaluación de la gestión empresarial.
- En nuestras relaciones comerciales, damos un trato prioritario a aquellos proveedores y contratistas que comparten nuestros valores sociales y medioambientales, y apoyamos sus esfuerzos por promover dichos valores en sus actividades empresariales.
- Fomentamos entre nuestros empleados su concienciación y compromiso con esta política. Con este fin, les proporcionamos la información y la formación adecuadas para desarrollar su capacidad y competencia en este ámbito.
- Todos los empleados deberán cumplir esta Política, las directrices conexas y las disposiciones pertinentes en su propio ámbito de responsabilidad empresarial.

En Madrid, a 14 de Enero de 2010.

Firmado

Grupo Corporativo GFI Informática, S.A.

D. Carlos Mª Muñoz Pérez

DNI nº 1.097.195-A

5.2 CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA PROFESIONAL DE GFI

Código Ético y de Conducta Profesional
Definición

- GFI Informática es un grupo de empresas que cuenta con más de **1.300 profesionales** en España.
- Proporciona **soluciones globales a sus clientes** en todo lo relativo a Sistemas de Información, Consultoría, Diseño, Desarrollo e Implantación, así como en Mantenimiento y en el Soporte a Sistemas y Aplicaciones en Producción.
- Cuenta con **profesionales con una amplia experiencia y una elevada formación tecnológica,** que trabajan con un comportamiento responsable, guiados por la integridad, el respeto y la profesionalidad.
- Con nuestro trabajo ayudamos a nuestros clientes en su actividad, y contribuimos a incrementar su capacidad para crear valor y mejorar sus resultados, dentro de un marco de actuación muy regulado por leyes, reglamentaciones y políticas internas.

Código Ético y de Conducta Profesional
Definición

> No obstante, siendo conscientes de que estas normas no regulan todos los patrones de comportamiento, y entendiendo que el éxito requiere el crecimiento y desarrollo de cada uno de nosotros como personas y como empresa, GFI ha elaborado este Código Ético y de Conducta Profesional que recoge una serie de principios de actuación basados en los **valores de la Compañía:** ***Ambición, Espíritu de Equipo, Compromiso, Innovación, y Responsabilidad Social.***

> Este Código Ético y de Conducta Profesional se rige por los principios de actuación que deben guiar el trabajo y el desempeño diario de todos los **profesionales de GFI, quienes deben conocer y cumplir las normas especificadas en este código.**

> El Equipo de Dirección y Gestión:

- Debe ser un **ejemplo a seguir** para el resto de profesionales, en el cumplimiento y aplicación de los valores y los principios de actuación definidos en este código.
- Además, es su responsabilidad, **inculcar estos principios y velar por su cumplimiento**, corrigiendo aquellas actitudes que pudieran apartarse de dichos principios.

> Si bien este Código proporciona un conjunto amplio de recomendaciones, ningún código puede prever todas las situaciones a las que pueden enfrentarse las personas. En consecuencia, este código **no sustituye la responsabilidad y exigencia de juzgar y actuar rectamente y de pedir consejo sobre la conducta profesional adecuada.**

Código Ético y de Conducta Profesional

Nuestros Valores

Ambición

La ambición de GFI por alcanzar y mantener una posición de liderazgo en el territorio donde opera y divulgar sus éxitos, proporcionando a sus profesionales la oportunidad de crecer profesionalmente y generar en ellos el deseo de permanencia en GFI.

Espíritu de equipo

Todos nuestros éxitos y nuestras acciones son parte de un enfoque colectivo.
GFI fomenta el espíritu de equipo: los objetivos de cada uno forman parte de un objetivo colectivo común y los gerentes constituyen el canal de comunicación fundamental para su divulgación y conocimiento.

Compromiso

Un comportamiento diario personal ejemplar, de todos los profesionales, de acuerdo a su rol y responsabilidad en GFI.

Innovación

Atrévete a ser diferente. La innovación es ante todo una aproximación intelectual para pensar "Out of the box".

Responsabilidad Social

GFI, en un ambiente social y jurídico muy reglado, busca avanzar en temas de diversidad, paridad, gestión de la discapacidad y gestión medioambiental. GFI cuenta desde 2010 con el certificado de la huella de carbono, validado por un gabinete independiente, manteniéndose dentro de los diversos enfoques internacionales para el desarrollo sostenible.

Código Ético y de Conducta Profesional

Nuestros Principios de Actuación

Comportamiento Profesional

> Cada uno de los profesionales de GFI representa a la Compañía ante terceros:

- Cuando nos dirijamos a otros en nombre de GFI, lo haremos manifestando la posición y opinión de GFI y no la propia.
- Prestaremos servicios profesionales con arreglo a las políticas y estándares de calidad de GFI y a las correspondientes normas técnicas y profesionales.
- Hemos de tomar conciencia de que el trabajo y el esfuerzo de cada uno de nosotros contribuye al resultado de la compañía.
- Consultaremos, a través de los canales adecuados en cada caso, antes de actuar, frente a posibles situaciones comprometidas, conflictos o problemas que puedan suponer un riesgo para GFI.

> Seremos proactivos para estar informados de todo aquello que pueda implicar oportunidades para GFI:

- Mantenernos siempre a la cabeza de la tecnología , ofreciendo a nuestros clientes las soluciones más punteras y adecuadas a sus necesidades.
- Estar bien informados de todo aquello que, con carácter general, se refiera a GFI o a nuestra actividad profesional, y pueda significar oportunidades de desarrollo, crecimiento y mejora de la competitividad.
- En nuestro trabajo del día a día debemos transmitir las excelencias de GFI siendo los mejores comerciales.
- Procurar la mejora continua de nuestras habilidades y capacidades.

Código Ético y de Conducta Profesional

Nuestros Principios de Actuación

Comportamiento Profesional (*cont.*)

> Mantener una actitud de vocación de servicio, flexible y de adaptación al cambio.

> Ser consecuentes con nuestro deber de tomar decisiones y actuar de manera imparcial y objetiva. Nuestra conducta no debe presentar intereses personales en conflicto.

> Apoyar a nuestros compañeros en su desarrollo profesional.

> Preservar los intereses del equipo de trabajo y de los servicios que ofrecemos frente a los intereses individuales.

> Mostrar una indumentaria y una cuidada imagen personal, acorde al contexto profesional en el que nos encontramos.

> Desarrollar nuestra actividad profesional sin la influencia de alcohol o drogas.

Código Ético y de Conducta Profesional

Nuestros Principios de Actuación

Comportamiento Profesional (*cont.*)

> Cuidar el uso apropiado y eficiente de la infraestructura y los recursos tanto tecnológicos como no tecnológicos, necesarios para el buen funcionamiento de los sistemas y la realización de nuestro trabajo:

- Utilizar todos los recursos, tanto los de GFI como los de clientes, de forma responsable y profesionalmente adecuada, y únicamente con fines lícitos y permitidos.
- El uso indiscriminado o inapropiado del correo electrónico, accesos a internet, redes sociales, las facilidades de reprografía e impresión, zonas de descanso, horarios, el lenguaje, la forma de vestir, etc., son ejemplos de aspectos fundamentales que debemos cuidar y, en especial, cuando nuestro trabajo se realiza en oficinas del cliente.

> Respetar los contratos, convenios o responsabilidades asignadas:

- Asegurar que la preparación y realización de todo compromiso profesional cumpla con todos los aspectos técnicos y jurídicos necesarios, satisfaga las expectativas de la otra parte y se ajuste a las capacidades reales de quien presta el servicio.
- En esta línea, aceptar explícitamente y respetar los términos específicos de los contratos, en materia de confidencialidad, propiedad intelectual, protección de datos, uso de las instalaciones y los recursos, etc... realizados con nuestros clientes, y que previamente han sido validados y aceptados por la *Empresa*.

> Cumplir con la normativa y la reglamentación aplicable, con el objetivo de mantener apropiadamente la confidencialidad y privacidad de la información.

Código Ético y de Conducta Profesional

Nuestros Principios de Actuación

Comportamiento Profesional (*cont.*)

- Los Clientes son uno de nuestros activos fundamentales y debemos situar su satisfacción como eje de actuación. La Calidad de nuestras actuaciones y Servicios deben ser una de nuestras señas de identidad.
- Poner todo el empeño, esfuerzo y dedicación en cumplir los compromisos que asumimos, buscando la excelencia. Ante eventuales problemas que puedan llevar a imposibilitar su consecución, lo denunciamos de inmediato para que se puedan tomar las decisiones oportunas a fin de reconducir la situación.
- Hacernos cargo de nuestras actuaciones y omisiones, de las decisiones que tomamos y de las que no tomamos, así como de los problemas que puedan derivarse de ello, corrigiéndolos de inmediato.
- Tomar las medidas adecuadas para garantizar que la información sobre la que basamos nuestras decisiones o que proporcionamos a terceros sea precisa, confiable y oportuna.

Código Ético y de Conducta Profesional

Nuestros Principios de Actuación

Comportamiento Profesional (*cont.*)

> *Como Empresa:*

- Prestar nuestros servicios siempre y cuando nuestras capacidades garanticen un adecuado nivel de servicio. Es decir, participar en aquellos proyectos acordes con nuestros conocimientos, experiencias, habilidades y preparación profesional.
- Destinar el personal idóneo para el desarrollo y ejecución de cada servicio/proyecto.
- Fomentar el desempeño profesional de excelencia, así como la responsabilidad social del equipo de trabajo.
- Proporcionar al personal la infraestructura y los recursos tanto tecnológicos como no tecnológicos necesarios.
- Promover y dar oportunidad a todos los miembros del grupo para que puedan adquirir los conocimientos que necesitan para desarrollar su actividad, así como los que considere complementarios para su maduración individual.

Código Ético y de Conducta Profesional

Nuestros Principios de Actuación

Equidad y Ética social

> Velar por la igualdad de acceso a las oportunidades. Revisamos constantemente nuestros criterios de imparcialidad y objetividad.

> No tomar decisiones basándonos en criterios tales como el género, la raza, la edad, la religión, la discapacidad, la nacionalidad o la orientación sexual.

> No solicitar, aceptar, ofrecer, prometer o pagar sobornos; ni consentir que otros lo hagan, denunciando esta situación si se observara.

> No aceptar cualquier tipo de regalo, presente o comisión derivada de las operaciones comerciales de GFI por parte de clientes, proveedores, intermediarios o cualquier otro tercero con quien se tenga relación. Ante cualquier duda, se habrá de consultar con el Gerente correspondiente.

> Aplicar las normas de la organización sin favoritismos ni prejuicios.

> Expresar nuestro apoyo a los derechos humanos fundamentales y evitar participar en actividades económicas abusivas para los derechos humanos.

> Actuar de forma socialmente responsable de acuerdo con las leyes, usos y costumbres de nuestro país y de aquellos en los que operemos.

Código Ético y de Conducta Profesional

Nuestros Principios de Actuación

Respeto

- Demostrar consideración por nosotros mismos, por los demás y por los recursos que nos son confiados.
- Tratar a aquellos con quienes nos relacionamos profesionalmente con respeto, dignidad, ecuanimidad y cortesía, evitando conductas que otros pudieran considerar irrespetuosas y manteniendo un ambiente de trabajo libre de discriminación y acoso.
- Procurar un ambiente de respeto que genere confianza, en el que se promueva y valore la diversidad de perspectivas y opiniones.
- Respetar los compromisos adquiridos individual y/o colectivamente con terceros.
- Respetar el derecho a la intimidad de todos los profesionales, con especial atención a la información de carácter personal.
- Proteger la salud, la prevención de riesgos laborales y el bienestar en las actividades realizadas.
- Desarrollar la actividad profesional de tal forma que podamos conciliarla con la actividad no laboral.

Código Ético y de Conducta Profesional

Seguimiento del Cumplimiento

- Este código se comunicará y difundirá a todos los profesionales del Grupo GFI , quienes serán oportunamente informados de su existencia y de la obligación de su cumplimiento.
- Se ha constituido un Comité de Seguimiento integrado por cinco directores , a quien nos podremos dirigir con cualquier duda que nos surja acerca de la interpretación del Código o para informar de determinadas conductas irregulares detectadas, dirigiendo la información a comiteetico@gfi.es.
- Cuando se infrinja el código o las normas o políticas internas de GFI se aplicarán las medidas disciplinarias oportunas y de la misma forma a aquellos que, conociendo que han sido infringidas, no actúen de forma inmediata para corregir la situación.