

Informe de Progreso Pacto Mundial 2013/14.

IMP Consultores de
Operaciones S.L.

ÍNDICE

| | |
|--|----|
| - Carta Renovación del Compromiso..... | 2 |
| - Perfil de la entidad..... | 3 |
| - Metodología..... | 5 |
| - Principio 1..... | 6 |
| - Principio 2..... | 7 |
| - Principio 3..... | 8 |
| - Principio 4..... | 9 |
| - Principio 5..... | 10 |
| - Principio 6..... | 11 |
| - Principio 7..... | 12 |
| - Principio 8..... | 13 |
| - Principio 9..... | 14 |
| - Principio 10..... | 15 |

CARTA RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

Sevilla 26 de marzo de 2015

Desde la dirección de IMP Consultores nos complace comunicarles que, de acuerdo con nuestra misión, visión y valores, queremos renovar nuestro compromiso con los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, referidos a los derechos humanos y laborales, la protección del medio ambiente y la lucha contra la corrupción.

Mantenemos un compromiso claro con la calidad, el entorno y la excelencia en la prestación de nuestros servicios, promoviendo la optimización y uso responsable de los recursos disponibles en nuestra organización. Además de ser la primera empresa andaluza en certificar nuestro sistema de gestión de conciliación e igualdad bajo el modelo 1000-2 (empresa familiarmente responsable), en el año 2013 fuimos nombrado como Consultores Premium por la Fundación +Familia por nuestra labor de implantación de este modelo en otras organizaciones.

Dentro de las actuaciones del ejercicio 2013/14, IMP Consultores ha sido capaz de reducir los consumos de papel, electricidad y combustible a través del uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación en el desarrollo de sus proyectos.

En la línea de compromiso que IMP Consultores mantiene con sus empleados, nuestra organización ha trabajado en 2013 y 2014 en la mejora y ampliación de las medidas de conciliación establecidas, en pos de mantener el adecuado clima laboral existente históricamente en la organización y mejorar en todo lo posible el nivel de compromiso de nuestro gran equipo humano, como factor diferencial y de éxito de esta organización.

Desde IMP Consultores manifestamos nuestro esfuerzo continuo en el ámbito de la Responsabilidad Social Corporativa y nuestra apuesta por el desarrollo de acciones de mejora en cada uno de los **Diez Principios del Pacto Mundial**.

Atentamente,



Emilio-Álvaro Gómez García
Socio Fundador y Director General IMP Consultores de Operaciones S.L.



PERFIL DE LA ENTIDAD

- **Nombre**
IMP Consultores de Operaciones, S.L.
- **Domicilio social**
Avenida de Finlandia 1, Módulo 32
- **Localidad**
Sevilla
- **Provincia**
Sevilla
- **Comunidad Autónoma**
Andalucía
- **Dirección Web**
www.impconsultores.com
- **Dirección de la Empresa**
Emilio Álvaro Gómez García
- **Fecha de adhesión**
23/11/2010
- **Número de empleados:**
18
- **Sector**
Servicios Profesionales (Consultoría y Auditoría)
- **Actividad, principales marcas, productos y servicios**
Consultoría de operaciones y organización de empresas en tres áreas: Área de operaciones (mejora de la productividad y competitividad), Área de sistemas de gestión Innovación y Excelencia y Área de formación y RR.HH.
- **Ventas/ingresos**
 - 2013: 822.437 €
 - 2014: 1.062.787,64 €
- **Grupos de interés**
Clientes, Empleados, Proveedores, Socios, Sociedad en general.
- **Criterios que se han seguido para seleccionar los grupos de interés**
Por relación con la organización.
- **Países en los que está presente (donde la entidad tiene presencia)**
España y México
- **Alcance del Informe de Progreso**
España y México
- **Premios o distinciones recibidos durante el periodo informativo**
Prescriptores Premium por la Fundación + Familia en 2013
- **Periodo cubierto por la información contenida en la memoria**
2013/14
- **Fecha de la última memoria**
Octubre 2013
- **Ciclo de presentación del Informe de Progreso**
Anual (salvo el presente, que es bienal)
- **¿Su entidad tiene actividades en países en vías de desarrollo?**
No
- **¿Su entidad tiene proveedores en países en vías de desarrollo?**
No
- **¿Su entidad tiene un alto impacto medioambiental?**
No

ESTRATEGIA Y GOBIERNO

- **Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión**

A través de cuestionarios de satisfacción a empleados, clientes, proveedores y socios y posteriores informes de mejora a implementar por el Comité de Gestión de la organización.

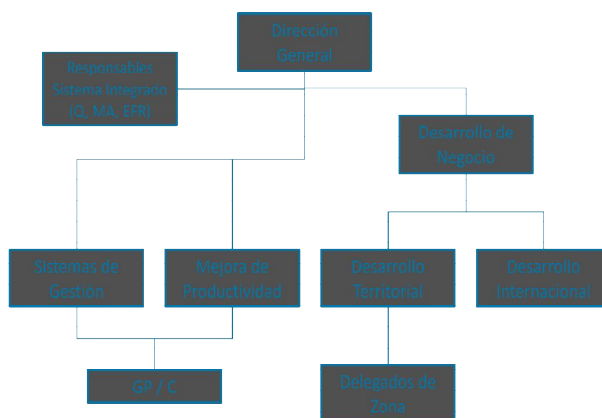
- Indique la naturaleza jurídica de la entidad

Sociedad Limitada

- Indique la estructura de gobierno y quién o quiénes 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

Existe un Consejo de Administración y un Comité de Dirección donde se toman las decisiones sobre la implantación de los 10 Principios del Pacto Mundial.

- Organigrama



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.):

Si, durante 2014 se ha colaborado mediante acciones concretas con la Fundación PRODEAN para la ejecución de proyectos en áreas como la "Cooperación al Desarrollo" o "Juventud".

MÁS INFORMACIÓN

- Dirección Web

www.impconsultores.com

METODOLOGÍA

El presente Informe de Progreso está basado en la metodología de análisis de la evolución de la implantación de los 10 principios básicos en nuestra organización, el despliegue de los mismos a través de acciones concretas y el seguimiento y medición de los resultados obtenidos:

POLÍTICAS: Documentos formales plasmados por escrito que definen los valores, herramientas y mecanismos de prevención y control de los riesgos detectados en el diagnóstico. De esta forma se regula la comunicación y las relaciones entre la empresa y sus grupos de interés.

ACCIONES/PROYECTOS: Las acciones ayudan a la entidad a dar forma a las políticas desarrolladas y minimizar los riesgos detectados. Las acciones deben estar planificadas en el tiempo y diseñadas en base al grupo de interés al que van dirigidas.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS: Evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Proporciona las herramientas para controlar el cumplimiento de las políticas y ayuda a detectar fallos en el sistema de gestión para su posterior mejora.

PRINCIPIO 1: DERECHOS HUMANOS Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.

POLÍTICAS

En cuanto a este principio podemos analizar las políticas existentes según los diferentes grupos de interés:

- Clientes: IMP Consultores sólo trabaja con clientes que cumplen la legislación vigente a nivel nacional e internacional para los aspectos relacionados con la Responsabilidad Social y concretamente con los Derechos Humanos fundamentales, sin considerarse un factor de riesgo para nuestra organización.
Asimismo disponemos de un "Código Ético" firmado por la Dirección General conforme a lo establecido por la Red Andaluza de Consultores Independientes (RACI), donde se incluyen aspectos como: Transparencia, ética, profesionalidad responsable, confidencialidad, etc.
- Empleados/Accionistas: A nivel del personal se respetan profundamente los Derechos Humanos, existiendo un compromiso por parte de la organización y la Dirección de la empresa a través del documento de "Misión, Visión, Valores y Código de conducta".
- Proveedores: Nuestros proveedores son seleccionados atendiendo a un sistema de evaluación que incluyen aspectos relacionados con el Respeto de los Derechos Humanos, cómo exige nuestro sistema de gestión de la conciliación.

ACCIONES

Durante 2013 y 2014 se han desarrollado cursos de formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales para mejorar las condiciones de trabajo seguro de nuestros consultores. Asimismo se continúa apostando por mejorar la calidad del trabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar con la implantación de nuevas medidas de conciliación relacionadas con la flexibilidad:

- "Teletrabajo"
- "Flexibilidad vacacional".

Entre los objetivos o acciones a continuar implantando durante el año 2015 encontramos:

- Desarrollo de Plan de Formación.
- Ir más allá del cumplimiento de la normativa en Seguridad y Salud Laboral, potenciando las acciones de sensibilización en materia de "conducción responsable" y posibilitando la realización de controles médicos con carácter anual.
- Continuar con la búsqueda de nuevas medidas de conciliación para fomentar el equilibrio entre la vida laboral y la familiar o personal de nuestros empleados.

MEDICIÓN DE RESULTADOS

Para realizar el seguimiento y medición IMP Consultores dispone de herramientas apropiadas cómo son:

- Encuestas de satisfacción al personal y clientes
- Buzón de sugerencias para el personal
- Indicadores asociados a horas de formación del personal
- Auditorías internas y externas, que afectan tanto a clientes cómo proveedores.

**PRINCIPIO 2:
DERECHOS HUMANOS**

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

POLÍTICAS

IMP Consultores se garantiza del cumplimiento de los Derechos Humanos a través de su proceso de gestión y evaluación de proveedores y colaboradores de proyectos, aplicando criterios de responsabilidad social en toda la cadena de suministro y en la contratación de servicios externos. Para ello dispone de un Procedimiento documentado de compras y evaluación de proveedores aprobado por la Dirección de la empresa.

ACCIONES

IMP Consultores lleva a cabo una evaluación anual de los proveedores y servicios contratados durante el periodo, para analizar el comportamiento de las empresas proveedoras desde varios ámbitos:

- Económicos
- Calidad
- Valores de responsabilidad social corporativa
 - o Respeto al medio ambiente
 - o Prácticas de conciliación
 - o Seguridad y Salud Laboral (Coordinación de actividades empresariales)

Cómo acciones para el futuro se plantea potenciar la difusión de información sobre los Derechos Humanos entre sus proveedores y colaboradores a fin de mejorar y garantizar el respeto hacia dichos derechos fundamentales.

MEDICIÓN DE RESULTADOS

Desde IMP Consultores no se realizar un seguimiento y medición de las acciones implementadas para este principio, si bien se buscará para 2015 algún indicador asociado al comportamiento de nuestros proveedores en materia de responsabilidad social:

Ejemplo: Proveedores certificados en normas de responsabilidad social.

**PRINCIPIO 3: NORMAS
LABORALES****Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.****POLÍTICAS**

En IMP Consultores por su condición de pequeña o mediana empresa no cuenta con ninguna figura sindical, si bien existe un convenio específico de aplicación (XVII Convenio colectivo de empresas de ingeniería) y su cumplimiento se audita cada año con nuestro sistema de gestión de la conciliación e igualdad.

Dicho convenio está disponible para su consulta por parte de todo el personal en la Intranet de la organización.

Desde el punto de vista de la comunicación, existe un Responsable de informar a todo el personal sobre cualquier aspecto relacionado con el Convenio.

ACCIONES

En IMP Consultores los empleados pueden exponer sus quejas y sugerencias en relación a sus condiciones laborales a lo largo del año, a través de un sistema de oportunidades de mejoras, canal efr y la realización de comités de gestión en los que se reúne toda la organización. Durante 2013 y 2014 se han llevado a cabo 4 comités en los que se han tratado aspectos relacionados con las condiciones colectivas de trabajo.

La organización tiene nombrado un Representante efr de los trabajadores que se encarga de trasladar al Comité de Dirección de la empresa todas las sugerencias aportadas por el personal para su análisis.

Cómo acción desarrollada durante el año 2013 y 2014, se ha actualizado el Documento de información al trabajador sobre la Legislación Laboral y Convenio Colectivo aplicable.

MEDICIÓN DE RESULTADOS

Los resultados que ponen de manifiesto el cumplimiento y desarrollo de este principio son los siguientes:

- No han existido discrepancias colectivas entre personal y empresa en los años 2013 y 2014.
- Se han atendido un total de 11 sugerencias realizadas por el personal a lo largo de estos 2 años.

**PRINCIPIO 4: NORMAS
LABORALES****Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo
forzoso o realizado bajo coacción.****POLÍTICAS**

A pesar de que no es un factor de riesgo la realización de trabajo forzoso o bajo coacción en nuestra organización, IMP Consultores tiene definidas políticas asociadas a la gestión autónoma del trabajo por parte de su personal, disponiendo de un Catálogo de Medidas de Conciliación que se actualiza anualmente, que contiene información relativa a flexibilidad horaria a la entrada y salida del puesto de trabajo, según necesidades del personal, o el desarrollo de un protocolo de actuación ante el acoso laboral, sin que se haya tenido que poner en práctica en la historia de la organización.

Se dispone en la Política de gestión de la empresa firmada por la Dirección General de IMP Consultores principios relacionados con la mejora de las condiciones laborales y la calidad en el empleo.

ACCIONES

IMP Consultores tiene implantado y certificado un sistema de gestión de la conciliación de la vida laboral y familiar y personal. El mantenimiento continuo y mejora del funcionamiento de este modelo de conciliación supone la mejor acción o proyecto de la empresa para mejorar la calidad en el empleo.

Las medidas de conciliación de la vida laboral con la familiar y personal de nuestros empleados son implantadas a partir de las propuestas surgidas del personal y su análisis y viabilidad por la Dirección de la empresa, aplicando siempre principios de corresponsabilidad entre ambas partes (personal/empresa)

Además, cabe destacar el esfuerzo de la compañía por aplicar la reglamentación y normativa laboral existente en relación a la reducción del riesgo de accidente laboral o enfermedad profesional en el trabajo. Ello se consigue siempre intentando fomentar una mejora de la salud y seguridad laboral en todas las áreas de servicio y con un adecuada Coordinación de Actividades Empresariales con nuestras empresas clientes y sus centros de trabajo.

MEDICIÓN DE RESULTADOS

Para la medición de resultados disponemos de un documento de uso de medidas de conciliación en el cuál se refleja que durante el año 2013 y 2014 el 100% del personal ha hecho uso, en algún momento, de las medidas de conciliación implantadas, poniendo de manifiesto la efectividad del sistema de gestión de la conciliación y su continua evolución y mejora, con la incorporación de nuevas medidas en función de las necesidades que van surgiendo a lo largo del tiempo.

Otra de las herramientas utilizadas para el seguimiento y medición es la realización anual de encuestas de satisfacción a los empleados. Estas encuestas tienen un carácter anónimo, y por tanto, refleja la opinión libre del trabajador, lejos de actitudes forzadas o coercitivas. Ello demuestra la incorporación en las prácticas empresariales de la compañía, de mecanismos que permiten conocer las motivaciones y opiniones de sus trabajadores, lo que supone una herramienta eficaz para facilitar la comunicación verbal y se puedan proponer desde la Dirección soluciones apropiadas.

En los años 2013 y 2014, a pesar de las dificultades del mercado se ha experimentado una mejora en la percepción y satisfacción del personal.

**PRINCIPIO 5: NORMAS
LABORALES**

Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

POLÍTICAS

A este respecto, IMP Consultores cumple con lo toda la normativa aplicable en materia de trabajo infantil, no contemplándose éste como un riesgo para la organización ni organizaciones del entorno. Todos los trabajadores contratados por la empresa son mayores de edad y con titulación académica.

ACCIONES

Entre las acciones desarrolladas por IMP Consultores, destacar la colaboración con ONG´s que tiene, entre sus proyectos la cooperación al desarrollo y Programas de Juventud. Desde la compañía seguiremos colaborando con este organismo y otros afines, ejerciendo presión para que se respeten los derechos infantiles, y con ello erradicar las injusticias sociales.

Asimismo y asociado al proceso de internacionalización de la empresa en países con problemas de trabajo infantil, IMP Consultores se cerciora de colaborar y trabajar con organismos y empresas que respeten los derechos infantiles, aplicando en todo momento políticas de colaboración basadas en el cumplimiento y respeto de los derechos humanos.

Entre las acciones a desarrollar en 2015 se potenciará la información sobre este tipo de colaboraciones con ONG´s entre nuestros clientes y proveedores.

MEDICIÓN DE RESULTADOS

El resultado principal asociado a este principio, es el desarrollo de una política clara de coordinación de proyectos por parte del personal de nuestra organización con entidades y organismos colaboradores así como las donaciones realizadas y la participación en eventos por parte del personal de la organización en pos de la cooperación al desarrollo y la abolición del trabajo infantil. En los años 2013 y 2014 podemos mencionar las siguientes colaboraciones:

- Fundación Prodean
- Asociación Alternativa Abierta

**PRINCIPIO 6: NORMAS
LABORALES****Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de
discriminación en el empleo y la ocupación.****POLÍTICAS**

Nuestra empresa no tiene riesgo de incumplimiento de este principio ya que la política de selección de personal se fundamenta únicamente en la aptitud y formación técnica requeridas para cada puesto, excluyendo entre los criterios de toma de decisiones características como edad, género, nacionalidad, raza, creencias, estado de salud, etc.

A este respecto, nuestra organización dispone de una política en la que se recoge de manera explícita el principio de aplicación de la igualdad de oportunidades en cualquier ámbito de la relación laboral.

ACCIONES

La organización tiene desarrollada las siguientes acciones para potenciar la igualdad de oportunidades:

- Contamos con un procedimiento de selección de personal como aplicación de criterios de acceso al empleo y de promoción profesional adecuados al principio de igualdad y no discriminación, que no den lugar a situaciones de discriminación directa o indirecta.
- Protocolo de actuación contra el acoso psicológico (mobbing) y el acoso sexual como implantación de medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.
- Se posee implantado un Plan de Carrera a todos los niveles de la organización.
- Los procesos de selección se rigen únicamente por criterios de cualificación, con independencia de raza, color, edad, género, etc.
- Detección de necesidades formativas con carácter anual para paliar posibles carencias de formación relativas al desempeño laboral de sus trabajadores. Incluyéndose en el Orden del día de los Comités de Gestión de la empresa.

MEDICIÓN DE RESULTADOS

Cómo resultados a exponer respecto a este principio podemos incluir los siguientes:

- No se ha producido nunca ninguna denuncia de acoso laboral en la historia de la organización.
- La tasa de rotación en los años 2013 y 2014 es cero, lo que pone de manifiesto la estabilidad y la satisfacción del personal con su puesto de trabajo.

**PRINCIPIO 7: MEDIO
AMBIENTE Y
DESARROLLO**

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

POLÍTICAS

Considerando la actividad desarrollada por IMP Consultores y el tamaño de nuestra organización el impacto ambiental es considerado muy bajo, aún así, tenemos desarrollada una Política de Gestión Ambiental conocida a todos los niveles de la organización y difundida a las partes interesadas externas a través de nuestra página web o del envío personalizado a proveedores y clientes, donde se incluyen los principios básicos de compromiso con la prevención de la contaminación y la minimización del impacto ambiental de nuestra actividad.

ACCIONES

Las acciones desarrolladas por IMP Consultores para promover una minimización del impacto ambiental se basan en los siguientes aspectos:

- Formación y sensibilización del personal a través de las reuniones del Comité de gestión o mediante el envío de comunicaciones de interés ambiental por correo electrónico. Ejemplo: Curso de Conducción eficiente realizado en el año 2013.
- Seguimiento de la gestión ambiental a través de las herramientas aportadas por el sistema de gestión implantado y certificado en base a la norma ISO 14001, como son:
 - Control de indicadores de consumo y generación de residuos
 - Seguimiento de las pautas de control operacional a seguir por todo el personal de la organización.
 - Exposición de conclusiones y resultados en los Comités de gestión.

Cómo acciones para el presente año 2015 se continuará con la formación y sensibilización continua del personal en materia de prevención del impacto ambiental de nuestras actividades.

MEDICIÓN DE RESULTADOS

Cómo resultados a exponer respecto a este principio durante los años 2013 y 2014 encontramos:

- Se han realizado 2 acciones de sensibilización ambiental a todo el personal girando en torno a los aspectos de mayor impacto de nuestra actividad:
 - Conducción eficiente
 - Optimización en el consumo de recursos (electricidad y papel)
- No se han registrado incidentes ambientales en el desarrollo de nuestra actividad, quedando demostrado a lo largo de los años que el enfoque preventivo desarrollado por la organización continúa siendo efectivo.
- Disminución en 2014 respecto a 2013 del consumo de combustible en un 16,1% y del consumo eléctrico en un 26,71%, aumentando la actividad de la organización.

| AÑO | CONSUMO PAPEL | CONSUMO COMBUSTIBLE | CONSUMO ELECTRICIDAD |
|------------|--------------------------|--------------------------------|---------------------------------|
| 2012 | 302,4 Kg | 6.896 L | 16992 Kwh |
| 2013 | 244,8 Kg | 7.225 L | 14958 Kwh |
| 2014 | 187,2 Kg | 5.799 L | 10963 Kwh |

**PRINCIPIO 8: MEDIO
AMBIENTE Y
DESARROLLO**

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

POLÍTICAS

Formando parte de la Política Ambiental de la organización se incluyen principios de sensibilización ambiental y se fomentan prácticas de responsabilidad ambiental entre todas las partes interesadas de IMP Consultores.

ACCIONES

Las acciones destinadas a promover una mayor responsabilidad ambiental por parte de nuestra organización se diferencian según su enfoque:

- **Interno:** IMP Consultores tiene implantado un sistema de gestión ambiental certificado en base a la norma ISO 14001, que es conocido por todo el personal y mantiene un enfoque de responsabilidad respecto al comportamiento ambiental de todos los trabajadores.
- **Externo:** Desarrollo de proyectos de gestión ambiental como una de sus áreas de servicio, a través de la aplicación de Reglamento EMAS o el diseño de Sistemas de Gestión Ambiental para empresas de cualquier ámbito y sector.

Cómo acciones para el presente año 2015 se planificará la emisión de algún comunicado de concienciación ambiental dirigido a nuestros clientes, proveedores y sociedad en general a través de nuestras herramientas de comunicación (blog, newsletter, página Web, etc.)

MEDICIÓN DE RESULTADOS

En lo que respecta al seguimiento y medición del fomento de la responsabilidad ambiental no tenemos medidas concretas sobre este aspecto en 2013 y 2014.

Para sucesivos años contabilizaremos los comunicados emitidos a los diferentes grupos de interés así como el número de proyectos con temática ambiental ejecutados en el año.

**PRINCIPIO 9: MEDIO
AMBIENTE Y
DESARROLLO**

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

POLÍTICAS

La política de gestión de la organización pone de manifiesto la apuesta por las nuevas tecnologías, si bien por el tipo de actividad de consultoría desarrollada por nuestra organización, las posibilidades de aplicar tecnologías respetuosas con el medio ambiente son escasas. Sin embargo cómo fruto de nuestros proyectos de gestión ambiental, tratamos de promover a nuestros clientes la inclusión de las tecnologías más respetuosas con el medio ambiente, sobre todo a clientes del sector industrial.

ACCIONES

Durante el periodo 2013/2014 IMP Consultores ha afrontado la puesta en marcha definitiva del proyecto interno iniciado en 2012, sobre la inclusión y aprovechamiento de las nuevas tecnologías en el desarrollo de proyectos, con vistas a optimizar tanto los recursos internos como los posibles impactos derivados de las visitas a clientes, cómo foco principal de impacto ambiental de nuestra actividad.

Este proyecto ha dado resultados positivos en la gestión de los recursos, cómo se ha puesto de manifiesto en los resultados presentados en el Principio 7.

Al igual que en el principio anterior cómo objetivo para 2015 se plantea la emisión de algún comunicado a nuestros grupos de interés sobre el uso de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

MEDICIÓN DE RESULTADOS

Cómo se explicaba en el anterior principio, no disponemos de herramientas para mediar el resultado de este principio salvo la posibilidad de recopilar información sobre la implantación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente a partir de nuestros proyectos de prestación de servicios.

**PRINCIPIO 10:
ANTICORRUPCIÓN**

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

POLÍTICAS

IMP Consultores dispone de un código de conducta en el que se señala "Confianza, claridad y honestidad en un servicio complejo, con un comportamiento ético en todo momento como premisa fundamental" y estamos adscritos al código ético de nuestra asociación RACI.

Esta premisa está presente en todas las áreas de la organización.

ACCIONES

En IMP Consultores no se realizan transacciones indebidas con el objetivo de recibir trato de favor en la adjudicación de contratos, y en el ámbito de su actividad, siempre trata de mejorar su transparencia empresarial así como de su sistema de gestión, su política y toda aquella información que pueda ser relevante, tanto para el cliente público como para el privado, así como para sus propios trabajadores.

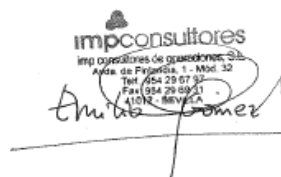
A través de los comités de gestión que se celebran semestralmente se da a conocer a todo el personal el código de conducta de la organización y el código ético de RACI. Asimismo los empleados pueden comunicar y tratar cualquier incidencia en materia de corrupción, a través del Comité de Gestión.

Cómo acción u objetivo para 2015 la empresa trabajará en la elaboración de un Código de tolerancia cero hacia la corrupción, el soborno y la extorsión, difundiéndolo entre sus grupos de interés a través de la web de la empresa.

MEDICIÓN DE RESULTADOS

Cómo medidas de seguimiento de los resultados asociados a este principio, IMP Consultores realiza auditorías internas y externas con carácter anual, sin que se hayan detectado desviaciones respecto a situaciones de corrupción, ni a nivel interno ni en los proyectos desarrollados por la compañía.

Firma en Sevilla a 26 de Marzo de 2015



impconsultores
imp consultores de operaciones s.l.
Avda. de Frigoris, 1 - Mód. 32
Tel. 954 29 67 92
Fax 954 29 69 51
41012 - SEVILLA

Emilio-Álvaro Gómez García
Socio Fundador y Director General
IMP Consultores de Operaciones S.L.