



INFORME DE PROCESO PACTO MUNDIAL 2014



Diagonal, 445, E2a 08036 BARCELONA
+34 93 444 9300
www.aesa.net



ASESORÍA ENERGÉTICA, INGENIERÍA, ESTUDIOS Y PROYECTOS

Marzo, 2015

H.E Ban Ki- moon
Secretary- General
United Nations
New York, NY 10017USA

Estimado Sr. Secretario General,

En el 2014 se cumplió el primer año de AESA, como participante del Pacto Mundial de Naciones Unidas y queremos ratificar nuestro compromiso al apoyo de los diez principios del Pacto Mundial referente a los Derechos Humanos, los Derechos Laborales, el Medio Ambiente y la lucha contra la corrupción. Así mismo demostrar el impacto que representa en la sociedad, el alinear las estrategias, cultura y acciones cotidianas de la empresa a este modelo sin perder la identidad de nuestro negocio, el cual nos ha caracterizado a lo largo de los años.

A medida que avanzamos en el tiempo, la sociedad cada vez más demanda de las empresas responsabilidades que trascienden las fronteras de su actividad económica. La tendencia indica que las organizaciones deben comprometerse con promover el desarrollo sostenible y participar activamente en el proceso en paralelo de su crecimiento interno.

Desde su creación en los años 80, AESA, ha trabajado por hacer del sistema energético una actividad eficiente y sostenible, poniendo de manifiesto la participación activa del consumidor final y dándole protagonismo en el ahorro e implementación de soluciones paliativas que no pueden ser ofrecidas por el sistema energético tradicional.

La empresa ha logrado de la mano de sus clientes minimizar los consumos de energía primaria y las emisiones que ello conlleva, a través de la implementación de sistemas de alta eficiencia. De esta manera su compromiso con el ambiente y la sociedad se hace cada vez mayor.

Así mismo, el compromiso con la sociedad comienza desde nuestra cultura organizacional, es importante destacar que para el cumplimiento de los objetivos se realiza una labor continuada de investigación y desarrollo tecnológico promovido en el seno de AESA y por el personal propio de sus empresas. También deben destacarse convenios de colaboración con Universidades, de los cuales se han derivado multitud de proyectos de final de carrera útiles en la actividad de AESA y varias veces merecedores de premios otorgados por entidades de prestigio, promoviendo así el aprendizaje y crecimiento educativo, de las nuevas generaciones de jóvenes emprendedores y comprometidos con el desarrollo sostenible del planeta.

Es por todo lo antes mencionado que reconocemos que es un requisito clave el envío anual de una Comunicación sobre el Progreso (CoP), que describe los esfuerzos de nuestra compañía para implementar los diez principios, apoyando la transparencia y la rendición de cuentas, y por lo tanto nuestro compromiso con el Pacto Mundial y los 10 principios claves para el desarrollo continuo de la empresa con la sociedad y el medio ambiente.

Sin otro particular, reciba un afectuoso saludo,

Àlex Almazán
CEO



Índice

Índice 2

1. DATOS BÁSICOS DE LA EMPRESA 4

 Entidad: AESA 4

2. PRINCIPIO 1 5

 Diagnóstico 5

 Políticas 5

 Acciones..... 5

 Seguimiento y medición de impacto 6

3. PRINCIPIO 2 7

 Políticas 7

 Acciones..... 7

 Seguimiento y medición de impacto 7

4. PRINCIPIO 3 8

 Diagnóstico 8

 Políticas 8

 Acciones..... 8

5. PRINCIPIO 4 9

 Diagnóstico 9

 Acciones..... 9

6. PRINCIPIO 5 10

 Diagnóstico 10

 Políticas 10

 Acciones..... 10

7. PRINCIPIO 6 11

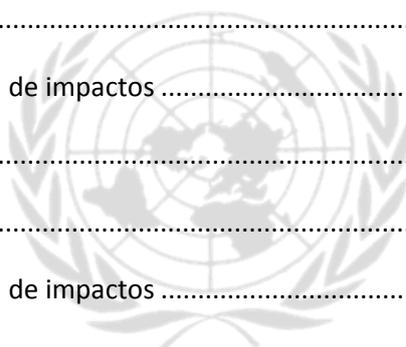
 Diagnóstico 11

 Políticas 11





	Acciones.....	11
8.	PRINCIPIO 7	12
	Acciones.....	12
	Seguimiento y medición de impacto	12
9.	PRINCIPIO 8	13
	Diagnóstico.....	13
	Políticas	13
	Acciones.....	13
	Seguimiento y medición de impactos	14
10.	PRINCIPIO 9	15
	Acciones.....	15
	Seguimiento y medición de impactos	15
11.	PRINCIPIO 10	16
	Diagnóstico.....	16
	Políticas	16
	Acciones.....	16
	Seguimiento y medición de impactos	16



1. DATOS BÁSICOS DE LA EMPRESA

Entidad: AESA



Dirección web: www.aesa.net

Alto cargo: José María Roqueta, Presidente

Fecha de adhesión: 27-02-2014

Sector: Energético

Actividad: Servicios de ingeniería y dirección de proyectos de cogeneración y similares.

Empresas Participadas:

ASESORÍA ENERGÉTICA CHP MEXICO, SA DE CV

MICROPOWER EUROPE, SL

SIGE GESTIÓN INFORMÁTICA, SL

MSP ENVIRONMENT SYSTEMS & PROJECTS, SL

Desglose de grupos de interés: Clientes, empleados, accionistas, proveedores, sociedad y medio ambiente.

Países en los que está presente: España, con relaciones destacables en Portugal, Tunes, Latino América (En especial México, Colombia, República Dominicana, Ecuador y Argentina).

Alcance del Informe de Progreso: Este informe recoge las actividades de AESA y el grupo económico al que pertenece.

Como se está difundiendo el Informe de Progreso: Se difundirá el Informe de Progreso a través de los canales de comunicación: Web corporativa e Intranet.

Día de publicación del Informe:



2. PRINCIPIO 1 *“Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia”.*

Diagnostico



Por el tipo de actividad que realiza AESA, su implantación geográfica (Unión Europea y Latino América) y el perfil de sus trabajadores, la protección de los Derechos Humanos no es un factor de riesgo. Por tanto no contamos con un diagnóstico formal al respecto, sin embargo la protección de los Derechos Humanos está presente en el ejercicio de su actividad y preside su relación con todos sus grupos de interés.

Además del respeto continuo hacia sus trabajadores, clientes y entorno social, la empresa para el año 2015 tiene como propósito el aseguramiento de que los Derechos Humanos se cumplan en todo el ámbito que los rodea. Por esta razón está trabajando en la creación de medidas hacia sus proveedores que aseguren el cumplimiento de esta labor.

Así mismo, promueve el cumplimiento de uno de los derechos fundamentales más importantes que es la educación, a través de la formación de jóvenes estudiantes en diferentes Universidades, estas estrategias se ponen de manifiesto dentro de los avances de este informe.

Políticas



AESA cuenta con su propia Política de Derechos Humanos, la cual será implantada y difundida para el segundo trimestre del 2015. Así mismo, realiza un seguimiento post venta, para todos sus clientes dándole soporte personalizado en el mantenimiento del trabajo ejecutado y sirviendo de ayuda si algo falla.

Una medida importante a implantar, es el desarrollo de indicadores de gestión post ventas que ayuden a medir la calidad de servicio al cliente de forma continua mediante un sistema constante de evaluación, control y seguimiento, que permita identificar los motivos de las mismas y definir así acciones preventivas específicas para cada proyecto.

Acciones



Durante el 2014 AESA ha definido su propia política de Derechos Humanos cuya aprobación se llevará a cabo en el segundo trimestre del 2015, y ha firmado el Pacto Mundial en Febrero de 2014. Sin embargo desde siempre la empresa ha trabajado en la formación continua de su personal con flexibilidad horaria para estudios y de las nuevas generaciones, incluyendo dentro de su plantilla jóvenes a través de convenios de prácticas con diferentes instituciones.

También se destaca su labor, al hacer llegar el conocimiento impartiendo clases en diferentes Universidades por parte de los Ingenieros más experimentados de la empresa, demostrando de esta manera que el compromiso con el Pacto Mundial es en todos los niveles organizativos de nuestra empresa.

Objetivos: Difundir las acciones definidas en la nueva política a todos los niveles de la organización, e incluir en el proceso al entorno que nos rodea, como proveedores y clientes. Expandiendo de esta forma, nuestro compromiso con el Pacto Mundial e incluyendo a la sociedad en el desarrollo de este objetivo.

Seguimiento y medición de impacto



La Dirección Administrativa, en el área de Recursos Humanos vela por mantener el principio de no discriminación por razón de raza, sexo, religión o cualquier circunstancia personal o social. Para muestra de ello, en nuestra plantilla de trabajadores pueden encontrar tanto cristianos como musulmanes, de diferentes nacionalidades como mexicanos, españoles, venezolanos, marroquíes, y a pesar de la naturaleza del negocio, AESA desde siempre ha aplicado políticas de no discriminación con la mujer.

No se cuenta con una auditoría de estos procesos, por ser una empresa pequeña la difusión es directa y muy cercana a todos sus trabajadores y demás personas que accionan sobre el desarrollo de sus actividades.

A todos los empleados se les entrega un ejemplar del “Código deontológico del empleado”, documento por el cual se deben regir todas las conductas del personal y a los nuevos ingresos también se les imparte este conocimiento desde el primer día que ingresan a la empresa, manteniendo así un estándar de actuación en todas las capas de la misma.

Debido a la naturaleza del negocio la implantación en casa del cliente de los proyectos de AESA, cumple estrictamente con normativas y parámetro de seguridad tanto para el cliente como para los trabajadores que intervienen en el proceso, así mismo un cuidado minucioso del entorno donde se desenvuelven las actividades.

Para muestra de ello, AESA nunca ha recibido ninguna demanda sobre estos aspectos, pues la empresa nunca ha incumplido con las normativas. En base a las especificaciones del cliente se realizan las solicitudes de material el cual lo verifica y da visto bueno antes de implantarlo en sus instalaciones.

Su objetivo principal para este nuevo período, es mantener informado a sus clientes y trabajadores de los riesgos implicados en la operatividad de sus actividades. Hará seguimiento del correcto uso de su Código Deontológico, a través de la formación continua de su personal en torno a la cultura laboral y a las buenas practicas, relacionadas con los 10 principios establecidos por el Pacto Mundial.



3. PRINCIPIO 2

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

Diagnostico



Por la naturaleza del negocio y para asegurar la satisfacción del cliente final, cada proyecto supone para las empresas de AESA un reto para proponer y diseñar la mejor solución y, para llevar a cabo este proceso se ha ido realizando un importante trabajo de establecimiento de controles basados en los sistemas de calidad ISO 9001:2000, y de desarrollo de aplicaciones informáticas para estudios de proceso y mejoras de diseño. Así mismo, trabaja de la mano con proveedores que estén identificados con esta filosofía y estilo de negocio.

Políticas



Su objetivo para este periodo, es realizar una constante actualización de datos para el seguimiento de la cadena de suministro y la permanencia dentro de los estándares de la ISO 9001 para el aseguramiento de la calidad.

El proveedor es un colaborador importante de la empresa y esa consideración ha de prevalecer en las relaciones que se mantengan con él. Estas relaciones deben estar regidas por principios de respeto y consideración y también de equidad.

Es evidente que el interés de la empresa es conseguir precios bajos, pero también lo es permitir al proveedor que consiga su beneficio, ya que se quiere seguir contando con su colaboración. Si el proveedor se ha de seleccionar por concurso, todos los concursantes tendrán el mismo trato, y la elección ha de ser objetiva, todos dispondrán de idéntica información.

AESA se compromete en hacer cumplir el respeto a los derechos humanos por parte de todos sus proveedores, para ello implementará un sistema de encuestas previas y seguimiento, donde certifique que la empresa contratada no realiza abusos en el trato de sus trabajadores y que mantiene su bienestar y desarrollo personal en el transcurso del tiempo. De no aceptar este compromiso AESA podrá romper dicha relación de forma inmediata.

Acciones



Dentro del plan de mejoras para el cumplimiento de los diez principios fundamentales, se encuentra la puesta en marcha del sistema de encuesta y seguimiento de proveedores. Previo a esto ya se han tomado medidas preventivas, donde se investiga anticipadamente a la empresa y se verifica la ética y el buen trato a sus trabajadores y a la sociedad, para ello AESA busca proveedores que estén de la mano con su filosofía, y que compartan y se comprometan con estas buenas prácticas.

Seguimiento y medición de impacto



En el sistema de encuesta se ha considerado la evaluación general del proveedor, donde se obtendrán los datos necesarios para esta medición. La puesta en marcha se estima para finales del segundo trimestre del 2015.

El objetivo principal es asegurar el respeto a los derechos humanos garantizando las buenas prácticas en la cadena de suministros, y de las personas que intervienen en el proceso así como su entorno social.

4. PRINCIPIO 3

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

Diagnostico



AESA, es consciente del respeto que le debe a sus empleados y es por esto que garantiza sus derechos de asociación, afiliación y de negociación colectiva. Por ser una empresa pequeña, los trabajadores participan continuamente del proceso de cambio, y se les garantiza que sus ideas sean escuchadas e implantadas en base a un acuerdo colectivo.

El objetivo es mantener a su plantilla de trabajadores satisfecha e identificadas con las políticas de la empresa.

Políticas



La Dirección de AESA mantiene contacto directo y continuo con sus empleados. A través de su Código deontológico marca las pautas por las cuales se rige dicha relación desde el primer día que el empleado ingresa a la plantilla, con el objetivo de evitar situaciones conflictivas.

Se tiene como objetivo, mantener el buen clima laboral y garantizar una relación ganar- ganar entre el empleado y la empresa.

Acciones



Es importante destacar la libertad que les otorga AESA a sus empleados en la flexibilidad horaria, la cual puede ser negociada de acuerdo a las necesidades de cada trabajador. AESA se compromete a desarrollar indicadores que midan la satisfacción de sus empleados, con respecto a las decisiones colectivas que se toman en la empresa.

Objetivo: Asegurar el bienestar social garantizando la propia satisfacción de su personal interno.

Seguimiento y medición de impacto



Como se ha señalado anteriormente, AESA se compromete para el segundo trimestre del 2015 en implementar indicadores, que demuestren la satisfacción de los empleados basados en la participación colectiva de toma de decisiones.

5. PRINCIPIO 4 *“Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción”.*

Diagnostico



Por el tipo de actividad que realiza AESA, su implantación geográfica y el perfil de sus trabajadores el trabajo forzoso o realizado bajo coacción no es un factor de riesgo. No obstante, AESA toma en cuenta la necesidad de mejorar el equilibrio entre la vida personal y laboral de sus empleados, y facilita medidas de conciliación para ello.

Todo trabajador es dotado del Manual del empleado, donde uno de los puntos clave es la flexibilidad horaria que se les ofrece la cual es negociada en base a sus necesidades personales, familiares, entre otras.

Políticas



Todos los trabajadores deben cumplir con un total de 40 horas a la semana basadas en “El Estatuto de los trabajadores”, que fue aprobado y publicado en el Boletín Oficial del Estado el 10 de marzo de 1980 y modificado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, las cuales pueden ser distribuidas a conveniencia.

Acciones



AESA se compromete a medir la satisfacción de sus empleados en cuanto a contratación se refiere a los largo del tiempo.



6. PRINCIPIO 5 *“Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil”.*

Diagnostico



Implantación: Por el tipo de actividad que realiza AESA y su implantación geográfica, el trabajo infantil no es un factor de riesgo. Tampoco se considera un factor de riesgo en cuanto a sus proveedores, dado su carácter local.

Políticas



Además de las limitaciones propias de la normativa de los países en los que opera, AESA no contrata a menores de edad bajo ninguna circunstancia.

Acciones



AESA se compromete a extender este principio a nuestra cadena de suministros, garantizando su cumplimiento y afianzando la cultura corporativa de toda la organización y su entorno. Para ello se incluirá en el Sistema de encuestas a proveedores dicho principio y así garantizar su cumplimiento a través de un posterior seguimiento.

Objetivo: El objetivo es extender el conocimiento de este principio a todo el entorno que rodea a la empresa y garantizar el bienestar de la infancia y su crecimiento sano y seguro.

7. PRINCIPIO 6

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

Diagnostico



Se está trabajando en la implantación de un indicador que mida dicho riesgo y que permita desarrollar un Plan de igualdad que afiance el bienestar de sus trabajadores.

Es importante de nuevo destacar, que la empresa cuenta con una plantilla polivalente de personas con múltiples culturas y religiones y que está trabajando por promover la igualdad de sexos. Vela también por la formación continua de su personal y su promoción en base a sus logros.

Para dar cumplimiento a los diez principios, la empresa está incluyendo mayor número de mujeres en su plantilla así como ha fomentado su educación continua dándoles facilidad para la realización de Master, postgrados o cualquier otra formación.

Políticas



Para AESA la igualdad de tratos y oportunidades constituye un principio fundamental cuya aplicación se refleja continuamente. AESA mide a sus trabajadores por sus méritos y capacidades sin discriminar sexo, credo, raza o ideológica.

Acciones



Desde siempre ha existido y se sigue fomentando la Inclusión de la mujer en la plantilla de la empresa, a pesar de la naturaleza del negocio donde el número de profesionales hombre es mucho mayor. Todo esto se expandirá aún más, con el objetivo de cumplir con los principios de igualdad y demostrar que estas diferencias han sido causales y no por discriminación de géneros.

8. PRINCIPIO 7

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

Acciones



Por la naturaleza de negocio de AESA este objetivo se ha cumplido desde su implantación en 1982, garantizando el fortalecimiento del medio ambiente a través del fomento de la cogeneración, y de la disminución de consumos de energías primarias y las emisiones que esto conlleva. En este año AESA ha desarrollado proyectos en distintos países de Latino América donde la cultura de la sostenibilidad se está comenzando a implementar.

El objetivo es hacer trascender la cogeneración a los largo del territorio y más importante aún, implantarla en los países en vías de desarrollo. De esta forma damos cumplimiento a este principio y fomentamos la sostenibilidad del planeta y el medio ambiente, rompiendo las barreras geográficas.

Seguimiento y medición de impacto



El porcentaje sobre los recursos destinados a las campañas de sensibilización y formación medioambiental no se tiene contabilizado. Sin embargo, la mayor campaña que puede dar nuestra organización es con su ejemplo y su trabajo continuo por el fomento de la sostenibilidad, siendo líderes en España y abriendo mercados en nuevas fronteras geográficas.

Además de esto AESA a través de sus ingenieros más especializados, constantemente dicta conferencias y participa como ponente en foros y cursos de Cogeneración. Así mismo, forma parte de Asociaciones para el fomento de la energía como Cogen España y Cogenera México.



9. PRINCIPIO 8

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

Diagnostico



Este estudio continuo es la razón de ser de AESA, el trabajo constante en el fomento y desarrollo de la cogeneración la hace líder en el sector en materia energética y desarrollo sostenible del medio ambiente.

La cogeneración reduce fuertemente las emisiones de CO2 y por consiguiente el ahorro en derechos de emisión para el país, la cogeneración es menos contaminante tanto por su mayor eficiencia energética, como porque va asociada a combustibles más limpios. AESA fue la introductora en España de la moderna cogeneración de electricidad y vapor, realizando la primera planta de este tipo en 1985 y desde entonces su responsabilidad con el medio ambiente y el entorno es continua.

Todos los proyectos de AESA cumplen con los estándares medioambientales más exigentes, y también con las normas que en cada país se establecen en temas de protección y sostenibilidad del planeta.

Políticas



Estas políticas son dadas por la naturaleza misma del negocio. AESA tiene más de 30 años dedicados a la mejora de la eficiencia energética e incluso la ha hecho acreedora a dos nominaciones al Premio Príncipe Felipe a la “Excelencia Empresarial”, en la especialidad de energías renovables y Eficiencia Energética.

La misión de AESA se centra en la búsqueda de soluciones energéticas de alta eficiencia para sus clientes en el campo de la cogeneración, y en la eliminación y valoración energética de biocombustibles y residuos. Garantizando un crecimiento continuo de la sostenibilidad en los sectores de acción de la misma.

Acciones



Todos los proyectos que realiza AESA responden a este valor. Para el 2014 se puede señalar la incursión de la empresa en la elaboración de un nuevo modelo para la generación y/o cogeneración de energía eléctrica a partir de biomasa de las plantas de aceite de palma con base en un estudio de prefactibilidad en dos plantas de beneficio. Esta nueva planta deberá, por lo tanto, representar un ejemplo de la moderna cogeneración de alta eficiencia como medio de ahorro de energía y, en consecuencia, disminución de los consumos y las importaciones de combustible, reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, ahorros en la balanza de pagos del país, disminución de pérdidas en el sistema eléctrico e inversiones en transporte y distribución.

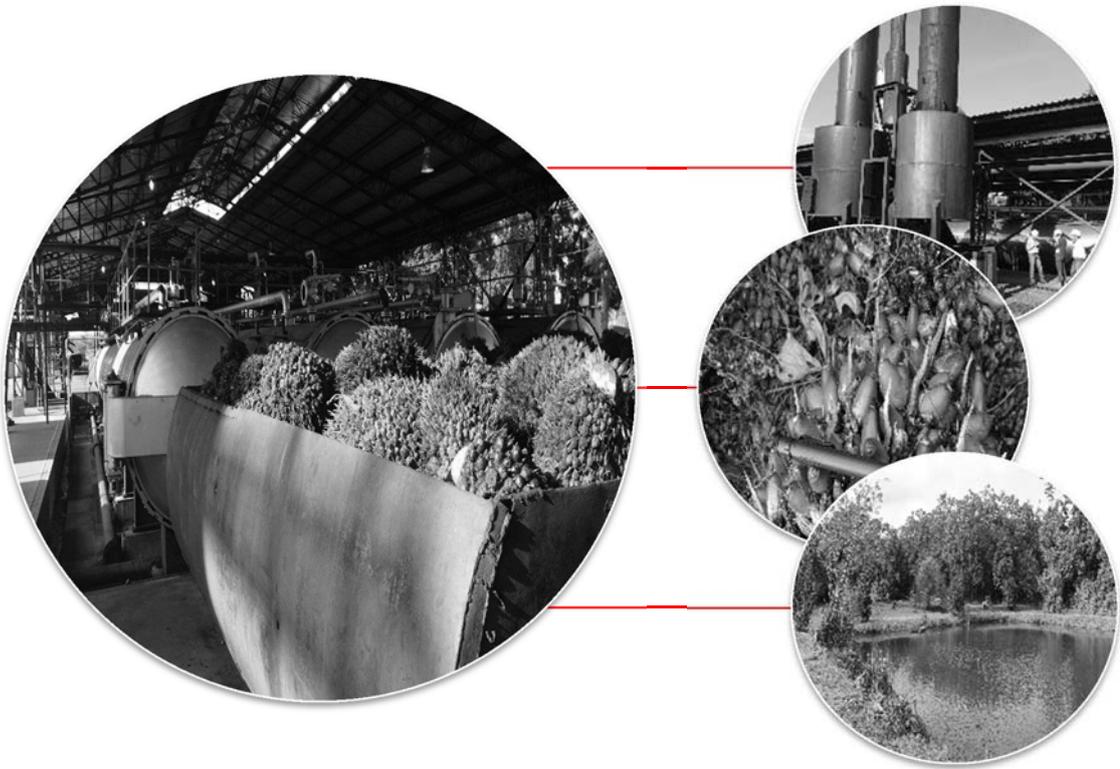
El objetivo del estudio es desarrollar un modelo Técnico y económico que podrá ser aplicado a cualquier planta de producción de aceite de Palma que cumpla con unas características similares a las estudiadas.

Seguimiento y medición de impacto



La cogeneración en España representa en la actualidad un potencia instalada de uno 6,8 GW, de los que AESA ha construido o diseñado unos 800 MW (13%), la mayor parte dentro de los sectores industriales. El constante estudio y desarrollo de proyectos sostenibles hacen de esta actividad la razón de ser de la empresa.

El objetivo, es fomentar la cogeneración a nivel Nacional e internacional, enfocados principalmente en los países en vías de desarrollo y creando una cultura de sostenibilidad y eficiencia energética para el medio ambiente.



10. PRINCIPIO 9

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

Acciones



El potencial desarrollo para el próximo decenio es muy considerable, es por ello que AESA ha orientado sus esfuerzos en identificar nuevos sectores sensibles a los beneficios de la Cogeneración, como lo es, la renovación de antiguas instalaciones, potenciándolas y haciéndolas más eficientes con el uso de nuevas tecnologías y conocimientos adquiridos. Ha focalizado también necesidades en el sector terciario, en este caso se han implementado proyectos en Hospitales y nos encontramos en búsqueda de soluciones para el sector residencial. Así mismo, la implementación en países de Latinoamérica, buscando fomentar el uso eficiente de la energía y obteniendo mayores índices de sostenibilidad a través del respeto al medio ambiente.

Su objetivo, es difundir los beneficios del uso de tecnologías eficientes, que fomenten la cogeneración más allá de los mercados tradicionales y las barreras geográficas que la empresa pueda tener.

Seguimiento y medición de impacto



En el 2014 se realizaron más de 20 proyectos donde se incluyen estudios, nuevas implantaciones y servicios de asesoría energética.

AESA fomenta esta difusión a través de su actividad cotidiana enmarcada por su eje de actuación. Cada cliente participa activamente en este proceso y así mismo todo su personal está altamente comprometido con cada uno de ellos, apoyando e interviniendo con sus conocimientos, y siendo participes activos del cambio que busca AESA para la sostenibilidad del planeta y el medio ambiente.



11. PRINCIPIO 10

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

Diagnostico



Constantemente AESA realiza auditorias para conocer la situación y analizar los riesgos asociados para las diferentes áreas.

Políticas



A través del Código deontológico garantiza que todo el personal que labora en la empresa, desde sus accionistas hasta su línea de base contribuyan a la detección de conductas sospechosas, tanto de sus proveedores como de sus clientes, inclusive conductas internas. Comunicando al personal directivo cualquier circunstancia que pueda ser de interés.

El Código deontológico establece, que si algún trabajador de AESA recibe regalos o invitaciones especiales por parte de sus proveedores o clientes, debe informar a su superior inmediato, de esta forma se garantiza la transparencia de sus actos.

Acciones



El Código deontológico, se ha dado a conocer a todos sus trabajadores a través de reuniones y es el primer documento entregado a los nuevos ingresos. El mismo, se publicó en la intranet de la empresa para la disposición y consulta inmediata en caso de ser requerida, garantizando que toda la plantilla de AESA está alineada bajo una misma estrategia de acción.

Seguimiento y medición de impacto



El Código de conducta es conocido por un 90% del personal y dentro de los objetivos se encuentra, la publicación vía web para ampliar este conocimiento e incluso hacerlo llegar a nuestros clientes y proveedores.

Las donaciones benéficas y patrocinios realizados por AESA se apegan en su totalidad a las leyes vigentes españolas y europeas y de esta forma mantiene la transparencia de sus procesos.

En materia anticorrupción, la empresa emplea mecanismos de gestión de incidencias a través de la verificación constante de sus procedimientos y la difusión de su política interna entorno al Código deontológico.

La lucha se realiza a través de acciones preventivas y orientando al personal a una misma estrategia.