



Informe de Progreso Pacto Mundial 2013



Information Systems Services Profesionalia

Mayo de 2.015

Estimados Sres/as;

Como Representante de I.S.S Profesionalia, me complace presentarles un año más nuestro Informe de Progreso anual, fiel reflejo del compromiso y renovación del mismo por parte de nuestra empresa con los principios del Pacto Mundial.

Los datos se corresponden al año 2013, y este es el tercer año que lo presentamos cumpliendo con el requisito de informar sobre el Informe de Progreso (COP) que describe la posición, esfuerzo y objetivos en el avance de la empresa en su compromiso con los 10 Principios de las UN.

Somos miembros firmantes desde febrero de 2012, y desde entonces nos esforzamos cada día por dar cumplimiento y difusión de los Principios del Pacto así como por estar en la línea de mejora continua en nuestra labor de RSC, en el que están involucrados todos los Departamentos y Dirección de ISS.

Este informe-como en años anteriores-, se pondrá en conocimiento de nuestros grupos de interés.

Nuestro objetivo para 2014 es seguir trabajando para desarrollar nuevas acciones que favorezcan la defensa de los principios relativos a los Derechos Humanos, Laborales, de Medio Ambiente y de Anti-Corrupción que recoge el Pacto de las Naciones Unidas.

También para 2014 incluiremos a un nuevo grupo de interés: los proveedores, grupo con el que ya estamos trabajando,

Atentamente,

Mª Carmen G.Casals
Managing Director

Perfil de la entidad: I.S.S. Profesionalia, S.L.

Dirección: Calle Marqués de Ahumada nº 7, bajos 28028 MADRID

Dirección web: www.iss-profesionalia.com

Alto cargo: Administradores Solidarios (2)

Fecha de adhesión: 14/02/2012

Número de empleados: 40

Sector: Telecomunicaciones y tecnologías de la información

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios: SERVICIOS INFORMATICOS Y CONSULTORIA

Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno: Ninguna

Desglose de Grupos de Interés: Clientes, Empleados

Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés: Son los principales grupos con los que interactúa la empresa.

Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos: España

Alcance del 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? Mediante un estudio de los procesos de la empresa y de la interrelación con los clientes y empleados.

Como se está difundiendo el Informe de Progreso: Web corporativa, Intranet, correo electrónico, comunicados en artículos

Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo: Ninguna

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria: 2013

Fecha de la memoria anterior más reciente: 2012 (presentada el 13/02/2014)

Ciclo de presentación del Informe de Progreso: Anual

Estrategia y Gobierno

Nuestra empresa incorpora a los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de Decisión. Está formalizado y centralizarlo a través de la creación un Comité de Ética.

Creemos que es fundamental mantener y mejorar los canales de comunicación existentes con los grupos de interés de forma que la toma de decisiones de ISS Profesionalia tenga en cuenta las repercusiones que puedan afectarles.

En el año 2014 se incorpora al grupo de interés Proveedores, que aunque tiene menos peso en el foco de negocio nuestro, es por supuesto, también importante involucrarlo.

En la actualidad la difusión en la empresa de los 10 Principios del Pacto Mundial es función e implica a la Dirección de Recursos Humanos, y a la del Dirección General, ambas componentes del Comité de Ética.

Hasta el momento no se realizan mediciones mediante indicadores para todos los Principios todavía, aunque se realizan auto-diagnósticos y se irá implantando poco a poco.

Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

I.S.S. Profesionalia colabora desde hace años de forma continuada con diferentes ONG's que trabajan para defender temáticas de las Naciones Unidas; colaboramos en proyectos de nuestro ámbito de actividad y también desarrollando acciones de apoyo.

Estamos desde el año 2008 colaborando a nivel tecnológico y económico con varias fundaciones creadas para apoyar algunos de los Principios de las Naciones Unidas, y seguiremos haciéndolo y extendiéndolo en el futuro

Más información

Dirección web: www.iss-profesionalia.com

Día de publicación del Informe: 14/05/2015

Responsable: M^a Carmen G. Casals

Tipo de informe: A

Metodología

DIAGNÓSTICO

Se necesita conocer lo que existe para saber qué necesidades tiene la entidad. Los indicadores de diagnóstico nos permiten identificar qué políticas, acciones y seguimiento se hace por cada Principio.

POLÍTICAS Y ACCIONES

Las 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.

Las Acciones se implementan para dar cumplimiento a las políticas.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Viene reflejado en los indicadores cualitativos planteados.

OBJETIVOS

Tras la Evaluación de resultados, y análisis de los mismos por parte de los Responsables se abre un periodo de reuniones para establecer los puntos a mejorar, y objetivos a 1-2 años.

DERECHOS HUMANOS

PRINCIPIOS 1 y 2

DERECHOS HUMANOS

PRINCIPIO 1

Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Grupos de interés: todos

DIAGNOSTICO:

Según nuestro **Diagnóstico** no se han detectado Riesgos en esta materia.

Desde ISS Profesionalia **se apoyan y respetan** los Derechos Humanos fundamentales.

- Medidas Principales utilizadas para la Difusión de los Principios:
 - Difusión del Código de Conducta y Valores, de la Política de Calidad y de RRHH; así como del buzón de sugerencias/denuncias de "Ética" habilitado para este fin y revisado por el Comité de Ética
 - Canales de Difusión:
 - o Personal : con entrega del Código + dirección del buzón de Sugerencias y Denuncias
 - o Difundido en Canal de Noticias de la Intranet de la Empresa
 - o Descargable por todos/as los trabajadores de la Empresa desde acceso web.

En función de nuestro ámbito de influencia tenemos muy en cuenta **las siguientes prácticas hacia los empleados:**

- Se realiza una adecuada y personalizada acogida a las personas recién incorporadas a la organización.
- Se dan facilidades a todos los empleados para acceso a la formación y la cualificación-reciclaje interno y externo.
- Hacemos partícipes a las personas de la organización de las actualizaciones en actividades de PRL relacionadas con su puesto de trabajo, y les formamos en dicha materia
- Se apoya el comportamiento creativo e innovador.
- Utilizamos del talento y capacidades de las personas para el desarrollo de procesos, tecnologías, productos.

Hacia los clientes:

- Los hacemos partícipes de la difusión de nuestros valores y del apoyo al Pacto Mundial y los 10 Principios Fundamentales.
- Incluimos nuestra postura en la web y en la presentación comercial.

ACCIONES Y SEGUIMIENTOS DE LAS MISMAS**Accion1**

Los valores de la empresa se declaran en la Web, están publicados en la Intranet e incluidos en la presentación comercial de la compañía, al alcance de empleados y clientes.

En el año 2013 se ha hecho especial difusión de los valores mediante cartelería enmarcada en oficinas, y en los Pc's corporativos entregados

Seguimiento:

- Hay una canal continuo de comunicación con el empleado: tanto por email como presencial con RRHH y con continuidad.
- Hay un canal continuo de comunicación con los clientes: Canalizado a través de los comerciales y/o jefes de Proyectos para detectar posibles incidencias, altamente improbables por nuestro sector y ámbito territorial de actuación.
- Se hace seguimiento de la Formación de los empleados, Existe un programa para empleados de "Certificaciones técnicas informáticas sin límite trabajador/año" pagadas por la empresa

Accion2

En 2012 se cumplió con el objetivo recoger las prácticas y políticas de la compañía en un Código Ético llamado "Código de Conducta y Valores de ISS" que incluya un buzón de sugerencias/denuncias. Y en **2013 ha sido el año de su mayor difusión**: se ha hecho especial difusión de los valores mediante Web, Intranet, publicación de artículos, presentación comercial de la compañía y cartelería enmarcada en oficinas, y en los Pc's corporativos entregados

Seguimiento

- Todos los empleados conocen los Valores del Código Ético de la empresa y la existencia del buzón de sugerencias porque se ha difundido por canal web y porque cada uno de ellos dispone de 1 copia,

Como forma de **seguimiento y medición**, Este Código implantado en 2012 está firmado como recepción y comprensión por todos los trabajadores que existían en la empresa en el momento de la edición del primera versión, así como por cada nuevo empleado que entra en la compañía.

Se les informa si hay una nueva versión o modificación.

Está adicionalmente publicado en la Intranet.

OBJETIVOS:

En el año **2013** se ha empezado a hacer difusión el nuevo grupo de interés para 2014: los proveedores.

Es **objetivo en 2014** utilizar criterios de selección de proveedores en base a su cumplimiento, y declaración de respeto a los Principios Mundiales.

Principio 2

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

DIAGNOSTICO

La actividad desarrollada por ISS Profesionalia no implica riesgo en esta cuestión, al tratarse de empresas que han de cumplir unos requisitos mínimos de legalidad.

No desarrollamos negocio ni compramos en países donde se pueda dudar de su respeto a los Derechos Humanos.

Grupos de interés: todos

ACCIONES:

- **Se respeta** la legislación laboral vigente, los acuerdos de Convenio, y las condiciones contractuales pactadas que suelen ser mejorantes que lo que estipula la legalidad.
- Nos regimos por el marco jurídico laboral español vigente en cada momento.
- En nuestra empresa se respetan siempre las condiciones contractuales pactadas con empleados, clientes y proveedores.
- Contamos con un gabinete jurídico laboral externo contratado que vela junto con la dirección de la empresa por el estricto cumplimiento de los derechos laborales.
- Adicionalmente **todos los empleados están formados e informados** en materia de PRL, y en Valores de la Compañía.
- Se evalúa positivamente a **proveedores** que colaboran en la mejora social y ambiental con sus propios programas, o bien tienen una certificación reconocida.
- No se contrata a proveedores en países en conflicto, y que no respeten y suscriban formalmente los Derechos fundamentales.
- Con los **clientes** se elabora un plan de coordinación de actividades preventivas de forma conjunta, interviniendo por parte de nuestra empresa la Dirección de

Recursos Humanos, y se les incluye información (se hace difusión) en presentación comercial de la Compañía el Apoyo e importancia que tiene para nuestra empresa el Apoyo y respeto de los Derechos Humanos así como de los 10 Principios del Pacto Mundial

SEGUIMIENTO Y MEDICION:

- En 2013 no hemos tenido denuncias en nuestro canal de Ética por ninguno de los componentes de nuestros grupos de interés.
- En 2013 se han empezado a seguir las políticas de Compras para proveedores, futuro grupo de interés y para incluirlo en su Manual de Calidad que sigue la normativa ISO 9001:2008.

OBJETIVOS de MEJORA:

- Implantar la medición y selección de proveedores en función de las políticas de Compras, para año 2014.

NORMAS LABORALES**PRINCIPIO 3****PRINCIPIO 4****PRINCIPIO 5****PRINCIPIO 6****Principio 3**

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

Grupo de Interés: Todos.

DIAGNOSTICO:

No existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

ISS cumple de forma estricta con la legislación laboral.

Existen diferentes mecanismos los cuales se van mejorando año a año para la comunicación y sugerencias de mejoras.

Se incluye este año a Clientes y colaboradores/proveedores, como grupos de interés para este Principio

ACCIONES:

- La empresa dispone de los siguientes mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias de **los empleados**:
 - o Todos los empleados tienen **reuniones** con sus inmediatos superiores,
 - o Todos los empleados conocen a quién deben dirigirse. E Independientemente de ello pueden **contactar con el departamento de RRHH**, telefónicamente, por correo electrónico o de forma presencial.
 - o El departamento de RRHH dispone de un **buzón** para todo tipo de consultas en el ámbito jurídico-laboral.

- La empresa dispone de los siguientes mecanismos para informar y difundir de forma continuada información interna relativa a las **condiciones laborales**:
 - o Mediante la Intranet de la empresa:: Es el "**Portal del Empleado**":
 - Se publica y actualiza **el convenio colectivo** para conocimiento de todos sus empleados donde se indican todos los derechos y obligaciones.
 - Se publican cambios legislativos en materia laboral y se les insta a reunirse si hay novedades que les pueden afectar, a fin de explicarlas.
 - Derechos de permisos retribuidos

- La empresa informa y forma a todos los empleados, previo a formar parte de la empresa, personalmente de todas las condiciones: convenios, derechos de permisos retribuidos o no, de riesgos asociados a su puesto de trabajo, identificación y contactos internos de la organización. Y hace entrega expresa y por escrito, o bien por email de dicha documentación.

- A los **Clientes** :
 - o Se les informa de que se cumple con la normativa laboral vigente.
 - o Se les ofrecen y/o entregan **información relativa a la situación regular con las obligaciones laborales para con nuestros empleados**: a nivel de Seguridad Social y Hacienda,
 - o Se les entrega información acerca de las **previsiones formativas** de los empleados de ISS que pueden prestar o están prestando servicio en proyectos de cliente.

- **A los Proveedores**:
 - o Se les exige documentación conforme cumplen con la normativa laboral vigentes
 - o Se evitan colaboraciones o compras en proveedores sitios en países donde se pueda dudar del cumplimiento de este principio.

Principio 4

Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Grupo de Interés: Todos

DIAGNOSTICO

La actividad desarrollada por I.S.S. Profesionalia en el ámbito de los servicios informáticos a terceros, no supone la realización de trabajo forzoso o ilegal.

No nos consta que ninguno de nuestros clientes y tampoco nuestros proveedores tenga este riesgo.

ACCIONES:

- El empleo es ofrecido libremente y los empleados tienen la libertad para marcharse siguiendo las reglas que se han establecido en contrato de trabajo que lo regula.
- Todos los **empleados** firman un contrato de trabajo, que establece el horario y salario de conformidad con el Convenio Colectivo y la legislación laboral. Dicho contrato se registra en el servicio de empleo estatal. La información del contrato laboral también se entrega por escrito.
 - o En dicho contrato laboral se especifica jornada de trabajo anual, semanal, y horario, así como distribución de jornadas entre los días de la semana.
 - o Se especifica convenio colectivo al que se está adscrito.
 - o Además, el horario de entrada y salida es flexible en función de las necesidades de cada empleado, siempre tratando de respetar las necesidades del proyecto.
- Existen además beneficios adicionales: como seguro de accidentes para todos los empleados; y paquetes retributivos que cada empleado escoge dentro de un Plan de Retribución Flexible: Póliza médica, Tickets Restaurant, Tickets Guardería.
 - o La empresa no ha establecido ninguna política restrictiva a este respecto: es para todos los empleados que quieran acogerse, sea cual sea su función, ubicación o tipo de contrato en la empresa. La medida es voluntaria y reversible, según las necesidades de nuestros empleados en cada momento.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

- Solicitamos documentación acreditativa de edad antes de la firma de contrato para asegurarnos de que no hay ningún menor de edad realizando trabajo nocturno, si así lo requiriese el puesto.
- La empresa exige partes de actividad, a rellenar por cada empleado con el número de horas diarias desempeñadas.

- El departamento de RRHH vela por el cumplimiento de las políticas establecidas, pudiendo dirigirse al mismo cualquier empleado.
- A **los Proveedores**: Se evitan colaboraciones o compras en proveedores sitios en países donde se pueda dudar del cumplimiento de este principio.

OBJETIVO

- Hacer más difusión de este Principio

Principio 5

- *Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.*

Grupos de Interés: Todos

DIAGNOSTICO:

- El trabajo infantil no supone riesgo ya que está en contra de nuestros principios como Empresa y definido expresamente en nuestro Código de Valores y Conducta.
- Apoyamos no poder contratar a ningún menor de 16 años, al estar en contra de la legislación vigente.
- La actividad en I.S.S. así como la de sus clientes no supone riesgo de contratación de mano de obra infantil. No nos consta que ninguno de nuestros clientes tenga este riesgo.

ACCIONES:

- Estricto **cumplimiento de la normativa española.**
- A **los Proveedores**: Se evitan colaboraciones o compras en proveedores sitios en países donde se pueda dudar del cumplimiento de este principio.
- I.S.S. colabora con diferentes entidades sin ánimo de lucro, alguna de ellas con actividades dirigidas a colectivos infantiles como Fundación Valora.

OBJETIVO:

Apoyar más este principio mediante sensibilización en canales habituales de comunicación.

Principio 6

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

Grupo de Interés: Empleados

DIAGNOSTICO:

En ISS de apoya la abolición de cualquier práctica discriminatoria en empleo: ni por etnia, origen o nacionalidad, religión, edad, género.

No hemos diagnosticado riesgos en este sentido porque el único criterio al realizar una nueva contratación o para participar en los procesos internos de selección de futuribles empleados es la formación académico- profesional y trayectoria laboral.

ACCIONES

- Cuando los proyectos lo permiten y dependen solamente del trabajo desarrollado en nuestras instalaciones, el horario es flexible y compatible con la vida familiar.
- Las remuneraciones son equitativas entre géneros.
- Convenios de colaboración con Universidades para la realización de prácticas formativas.
- Están establecidas expresamente políticas de anti-discriminación(género, edad, procedencia, discapacidad) en los procesos de selección, y contralado por la Dirección de Recursos Humanos.
- Se ofrece a todos los trabajadores independientemente de género, funciones, estudios, tipo de contrato o antigüedad.
- Existe un programa para empleados de “Certificaciones técnicas informáticas sin límite trabajador/año” pagadas por la empresa.

MEDICIÓN Y SEGUIMIENTO:

- No ha habido ninguna denuncia en el Canal de Ética de la compañía en este año.
- La empresa ha medido los siguientes datos relativos a su plantilla de empleados y que revelan no-discriminación:
 - o La gran mayoría de empleados tienen contrato estable (90%): contrato indefinido; y el número de hombres y mujeres está equilibrado teniendo en cuenta que en el ámbito de informática existen más hombres que mujeres especializados.

- El número de menores de 30 años y el de mayores de 45, representan entorno a un 45% de la plantilla (la suma de ambos).
- Las remuneraciones y salarios son equitativas entre géneros.
- En la Dirección de la empresa está compuesta en > 50% por mujeres.
- En el pasado ha habido trabajadores contratados por ISS con algún grado de minusvalía, y en 2013 en procesos de selección: siendo igual de bien de aceptado que cualquier otro trabajador por la empresa y cliente. El único criterio en los procesos de selección es la experiencia, formación y/o pruebas técnicas realizadas.

Notas: Los datos de apoderados y administradores se registran en el Registro Mercantil de Madrid.

OBJETIVOS:

- Difundir la no-discriminación que se practica en ISS y las acciones y flexibilizaciones que puede realizar una empresa para ello,

MEDIO AMBIENTE

Principio 7 Principio 8 Principio 9

Principio 7

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

DIAGNOSTICO:

No se han identificado riesgos para el medio ambiente en la actividad de nuestra Empresa.

Se mantiene un enfoque preventivo en su ámbito de actividad.

Grupos de interés: Empleados, clientes

ACCIONES:

- Gestión de residuos:
 - Se recicla el papel usado, las pilas y baterías, así como los tóner o cartuchos de impresora.
 - Se cuenta en cada centro de trabajo con una destructora de papel de cara a reciclarlo,
 - Se recicla también cualquier material electrónico informático.
- En la relación con clientes/Ahorro de papel:
 - Se intenta evitar el papel salvo en lo estrictamente necesario o exigido:
 - Se envían las facturas en formato electrónico.
 - Se envían las propuestas de servicios y ofertas en formato electrónico.
- Se fomenta el uso de consumos responsable:
 - Se imprime de forma predeterminada en impresora láser monocromo.

- Se mantiene control sobre los consumos de los equipos eléctricos y electrónicos/informáticos.
- No hay agua corriente en el interior de las oficinas/ No hay gas.
- Las tomas eléctricas de las oficinas disponen de programador horario de cara a hacer un uso responsable de electrodomésticos, y no realizar consumos fuera del horario de aperturas de oficinas.
- Dispositivos electrónicos y eléctricos están en modo de “ahorro de Energía”.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

- Se han instalado y hecho mediciones de referencia de consumo eléctrico para iniciar un proceso de mejora continuada en este ámbito.

OBJETIVOS:

- Implantar un medidor de consumos en todos los electrodomésticos-electronica
- Prepararnos para la Certificación MedioAmbiental ISO 14001.

Principio 8

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

DIAGNOSTICO:

La actividad de la empresa no implica riesgos relevantes para el medio ambiente; no obstante aplicamos medidas de consumo responsable, y damos difusión de ellas.

Grupos de Interés: todos

ACCIONES:

- **La Política de Medio Ambiente de la Empresa** se ha incluido este año en Manual de Calidad de la Empresa siguiendo las recomendaciones y buenas prácticas sistemas de gestión medio ambientales reconocidos a nivel internacional como la **ISO 14001**.
- Se practica la “**Política de No impresión**” (más allá de lo estrictamente necesario exigible legalmente según normativas laborales y financieras).
- La relación con **clientes** e intercambio de documentación con los mismos es por medios electrónicos.
- Se reciclan los consumibles.
- Se donan a entidades de desfavorecidos los consumibles y bienes muebles en desuso.
Se escogen de entre los posibles **proveedores** a quienes manifiestan cumplir con un plan de Gestión Medioambiental

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

- No se han medido los impactos de las acciones tomadas en relación a ahorro de consumos

OBJETIVOS:

- Medir los impactos.

Principio 9

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

DIAGNÓSTICO:

No se han identificado riesgos.
En nuestra empresa, se favorece el uso de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Grupos de Interés: todos

ACCIONES:

- Se recomienda el uso del **formato electrónico** en lugar del papel.
- Se controla **impresión** de documentos así como la impresión a color.
- Uso de nuevas tecnologías para el ahorro de recursos; por ej en Recursos Humanos y Selección toda la información de Cv's y candidatos así como de trabajadores está solamente en electrónico en diferentes aplicaciones de gestión, registro y seguimiento.
- **Certificados electrónicos y Firma electrónica** para intercambio de documentos con proveedores, clientes y/o relaciones con la Administración Pública.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS/OBJETIVOS:

- Se ha conseguido que no haya almacenaje físico de documentos, solamente Electrónico, excepto lo legalmente exigible

Principio 10

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

DIAGNÓSTICO:

Dada la actividad de la empresa no se plantea riesgo, pero **se trabaja preventivamente** en la difusión de este principio.
No se conocen Riesgos con los Clientes y Proveedores con los que se trabaja

Grupos de Interés: Todos.

ACCIONES:

- **Se promueve la Transparencia, prácticas de anti-corrupción** y soborno en el Código de Conducto de la Empresa que se publica via web.
- Los 10 Principios del Pacto Mundial están rotulados y visibles en las oficinas de Madrid y Barcelona, además de en la web.
- Desde 2012, las personas que ocupan cargos de Ventas y Marketing realizan formación en buenas prácticas de Transparencia y Anticorrupción.
- No se aceptan servicios o contratos con clientes, proveedores o empleados que no cumplan estrictamente la legislación.
- No se aceptan ni se emiten regalos que puedan tener un valor significativo.
- Se declara anualmente un informe Económico de Memoria Anual reconociendo la transparencia de los datos presentados a la hacienda pública española.
- No se trabaja ni ayuda para la financiación de ningún partido político.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

- Se hace seguimiento de la implantación del código de conducta y las políticas de anti-corrupción y soborno en todos los grupos de interés,
- No hemos tenido ninguna denuncia en el Comité de Ética, ni por ninguna otra vía verbal o escrita.
- Seguimos los cursos y acciones sugeridas desde **CompactLink** para este Principio.
- Tanto en 2012 como en 2013 y sucesivo, las personas que ocupan cargos de Ventas y Marketing realizan formación en buenas prácticas de Transparencia y Anticorrupción.

Objetivo

- Como Objetivo para 2014 con la intención de Mejora continua y para trabajar en la prevención de este principio se prevee la Elaboración de un listado con la inclusión en de los trabajadores que forman parte de las posiciones relacionadas

con trato con clientes, negociación económica de servicios, candidatos con los que trabajar más este Principio.

- Sensibilización con todos los grupos de Interes

