



MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD

2013

ÍNDICE

INSA	7
Carta José Manuel Branderiro	9
Ingeniería de Software Avanzado S.A.	11
Confianza	13
11 Beneficios y 10 Principios	15
Compromiso	16
Defendemos los derechos humanos	18
Nuevas Sedes	20
Gobierno Etica y Integridad	23
Gobierno	24
Misión y valores	26
Una cuestión de... Responsabilidad	28
Una cuestión de... Calidad	30
Una cuestión de... Respeto	32
Una cuestión de... Comunicación	34
Una cuestión de... Seguridad	36
Conectando Personas y Tecnología	39
Negocio	40
Soluciones	42
Servicios	44
Sistema de Calidad	46
Prevención	49
Gente INSA	51
Nuestros profesionales	52
Protección	54
Empleo y Universidad	56
Escuelas de Negocio	58
Formación	60
+ Formación	62
Desarrollo	64
Igualdad	66
Beneficios	69
Compartiendo	71
Medio Ambiente	73
Enfoque Ambiental	73
Hitos Medioambientales	77
Sociedad	79
Familia INSA	80
Tablas Anexos	83
Anexo 1: Tabla Indicadores GRI 4	85
Anexo 2: Tabla Indicadores GRI 4 Informe de sostenibilidad INSA 2013.	86
Anexo 3: Principio del Global Compact y su relación con los indicadores GRI4 INSA 2013	88

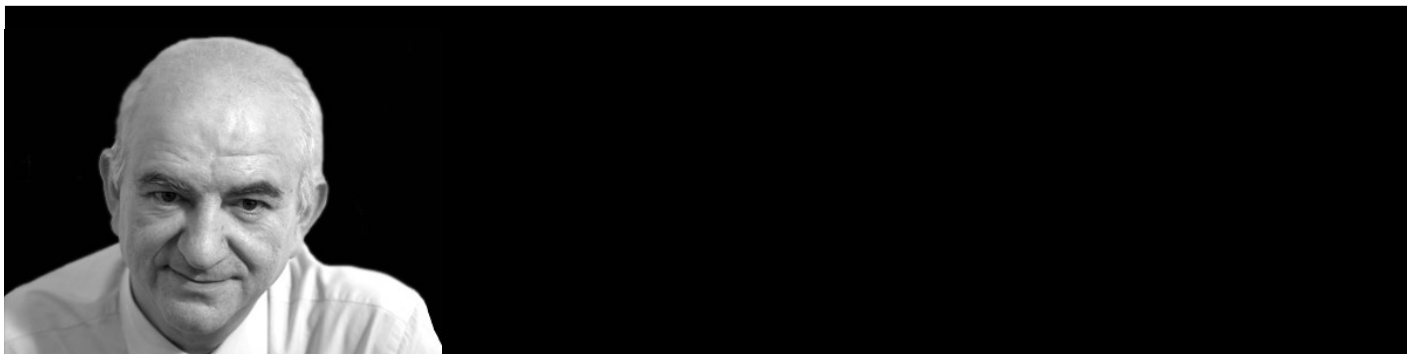


Compañía	INSA – Ingeniería de Software Avanzado
Lugar	España
Periodo Cubierto	2013
Periodicidad	Anual
Domicilio Social	Avenida de Burgos 8-A, 28036, Madrid.
Forma Jurídica	INSA en una sociedad anónima constituida conforme a la legislación española.
Más Información	Simón Martínez Tel: 917244506; Fax: 917244552 smartinez@insags.com - rsc@insags.com Responsabilidad Social Corporativa

La memoria de sostenibilidad GRI4 2013 de INSA es la primera memoria realizada por lo que no existe reexpresión de información anterior. El proceso de definición de su contenido ha seguido las directrices del G4 del *Global Reporting Initiative*. Para priorizar los aspectos y definir el contenido de la memoria, en 2013 se puso en marcha el departamento de Responsabilidad Social Corporativa a partir de la iniciativa y compromiso de la Dirección de INSA. El objetivo era claro: **reforzar una gestión empresarial sostenible**. Para ello, se pusieron en marcha diferentes iniciativas comprometidas socialmente y se fomentó el diálogo con nuestros grupos de interés:

- Clientes.
- Proveedores.
- Dirección y personal INSA, incluyendo a sus responsables de Responsabilidad Social Corporativa, Prevención de Riesgos Laborales, Compras, Medio Ambiente y Calidad y Comunicación, además de los todos los comités con representación de los empleados.
- Fundaciones.
- Otros colaboradores y agentes sociales.

Este informe es un instrumento de comunicación y un acto de transparencia frente a nuestros actuales y futuros grupos de interés. Abarca cuestiones clave que han surgido a lo largo de 2013, y constituye un gran paso para seguir avanzando en la gestión empresarial sostenible y responsable de nuestra organización.



El año 2013 ha sido un año positivo para todos y en el que INSA decidió apostar por las personas, por el **Talento** y por la **Formación**, aumentando en un 42% el presupuesto destinado a ello con respecto a 2012.

La plantilla de INSA se distribuye de manera equilibrada entre hombres y mujeres y no se da brecha salarial entre ambos. Se han desarrollado políticas de no discriminación mediante la puesta en marcha del Plan de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres y el Comité de Igualdad. Además, durante ese año, y como muestra de compromiso, INSA se alineó con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas apoyando el cumplimiento y defensa de los Derechos Humanos y de sus diez principios.

INSA cerró 2013 con más de 2600 profesionales. Un buen dato que refuerza nuestra posición como una de las empresas más importantes de Tecnologías de la Información de España y en la que siguen confiando nuestros clientes.

2013 ha sido un año donde hemos tomado impulso y renovado energías para un 2014 mejor, un año lleno de nuevas oportunidades, donde creceremos como empresa fomentando el empleo estable, de calidad e igualitario, apostando por el Talento y la Igualdad de Oportunidades, con un equipo cualificado y comprometido con la Excelencia Profesional y la vocación de servicio.

José Manuel Brandeiro Miramontes
Director General



Ingeniería de Software Avanzado S.A



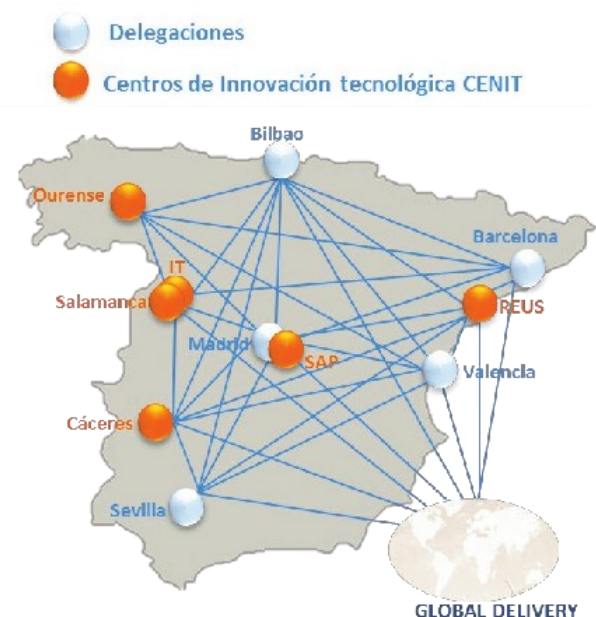
uestra compañía nace el 31 de Octubre de 1991 como un proyecto empresarial de la mano de IBM España y Catalana Occidente.

Nuestro objetivo es diseñar, desarrollar, gestionar y explotar sistemas de información basados en la tecnología de la información, así como comercializar productos y servicios informáticos, ya directamente o mediante cualquier contrato de colaboración. También es objeto de la compañía prestar y explotar servicios profesionales y de consultoría, así como de ingeniería de comunicaciones y, en general, toda clase de servicios de *outsourcing*.

INSA cuenta en 2013 con un equipo de más de **2.600 profesionales.**

INSA está compuesta por personas talentosas y en constante formación, **siendo uno de los mayores equipos tecnológicos de España especializados**, con un gran espíritu competitivo, capacidad para afrontar nuevos retos y comprometidos con la Calidad y con las personas.

Contamos con una cobertura geográfica estratégica que nos permite ofrecer un servicio de alto nivel a más de 400 clientes. Poseemos oficinas en las principales ciudades, Madrid, Barcelona, Valencia, Bilbao, Sevilla así como **Centros de Innovación Tecnológica (CENIT)** en Cáceres, Salamanca, Ourense y Reus.



CADENA DE SUMINISTROS

- * **CLIENTES :** Desarrollo de tecnología y productos en función de las necesidades del cliente y siguiendo la política y objetivos de calidad de INSA.
- * **PROVEEDORES:** Negocios en España que provean soluciones o servicios a INSA.
- * **RED DE SUMINISTROS :**
 - **SERVICIOS:** Desarrollo y mantenimiento de aplicaciones , mantenimiento de aplicaciones, calidad y pruebas de *software* , servicios de sistemas TI, centro de servicio al Usuario ... entre otras.
 - **SOLUCIONES:** SAP Business All in One , SAP Business Objects , Redes Sociales Corporativas , Venta Móvil, SOCYAL ... entre otras.
- * **CLIENTE FINAL:** Miles de personas y empresas en España disfrutan del alcance de la tecnología desarrollada por INSA y por sus servicios de calidad.

Confianza

Los CENIT han transformado nuestro modelo de empresa tradicional a un modelo de compañía integrada, *multisite* y multicliente capaz de llevar el talento donde es necesario y con una capacidad productiva de más de 1.350.000 horas. El modelo de servicio de los CENIT está basado en tres pilares fundamentales:

- * PERSONAS
- * PROCESOS
- * TECNOLOGÍAS

Nuestro catálogo de servicios se caracteriza por desarrollar soluciones de alto valor, integradas, completas, sencillas en su manejo, escalables y adaptadas a los requerimientos del cliente. Nuestra capacidad de respuesta a los requerimientos del cliente es impecable.

**CAPACIDAD PRODUCTIVA:
MÁS DE 1.350.000 HORAS**

**FACTURACIÓN 2013:
MÁS DE 134 MILLONES DE EUROS**

RESULTADOS 2013

El sistema financiero de INSA sigue toda la normativa fiscal, laboral y contable aplicable. Anualmente presentamos nuestros resultados al Registro Mercantil, estamos al corriente de nuestras obligaciones con la Seguridad Social y con la Agencia Tributaria.

Facturación 2013*	Capitalización total*	Patrimonio de la sociedad dominante*	Deuda financiera*	Amortización acumulada*	Activos totales*	Accionistas significativos
134.163	21.162	10.107	19.718	8.476	45.519	IBM 49% y Catalana Occidente 49%

*Miles de euros.



11 BENEFICIOS Y 10 PRINCIPIOS

- | | |
|--|---|
| 1. Los mejores profesionales, preparados a nivel técnico y funcional. | 1. Cumplir con el cometido al que nos obligamos y comprometemos. |
| 2. Unas metodologías comunes de gestión de proyectos con un alto nivel de certificación. | 2. Entender al cliente en sus negocios. |
| 3. Los medios técnicos más avanzados. | 3. Disponer de una plantilla altamente cualificada en base a una política de formación continua. |
| 4. Estandarización de productos recibidos y entregados. | 4. Gestionar proyectos siguiendo nuestra probada Metodología INSA de Gestión de Proyectos. |
| 5. Gestión integral de recursos. | 5. Ser responsables y accesibles. |
| 6. Flexibilidad en la capacidad de producción. | 6. Ser competitivos. |
| 7. Compromiso de productividad. | 7. Ser eficientes cumpliendo los propósitos de todos nuestros servicios. |
| 8. Aumento de la calidad del software y la documentación. | 8. Proponer y evaluar mejoras en la organización interna y en nuestros métodos de trabajo. |
| 9. Reducción de costes. | 9. Lograr un ambiente laboral que facilite la comunicación, las buenas relaciones y el desarrollo profesional de todos sus empleados. |
| 10. Disminución de plazos de entrega. | 10. Velar por una gestión sostenible y comprometida social y medioambientalmente. |
| 11. Integración con la red de Centros Global Delivery de IBM. | |

**ESTAMOS COMPROMETIDOS CON LA
GESTIÓN RESPONSABLE Y SOSTENIBLE.**

**SOMOS CONSCIENTES DE LOS IMPACTOS Y
RIESGOS QUE COMO EMPRESA
GENERAMOS EN NUESTROS GRUPOS DE
INTERÉS, EN LA SOCIEDAD Y EN EL MEDIO
AMBIENTE.**

**NOS ESFORZAMOS PARA MEJORAR DE
MANERA CONSTANTE Y PROGRESIVA
NUESTROS PROCESOS MEDIANTE LA
CONSOLIDACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS
EMPRESARIALES.**

Compromiso

Nos hemos comprometido con el cumplimiento de los principios que velan por el desarrollo sostenible y responsable. Desde 2013 trabajamos de lleno para establecer las prioridades de sostenibilidad, poniendo el foco de este proceso aquellas cuestiones que afectan de forma particular a nuestro negocio y a nuestros grupos de interés. Las siguientes tres hitos en 2013 han sido fundamentales para consolidar este compromiso:

- * Gracias a la iniciativa de la Dirección de la empresa pusimos en marcha el **Departamento de Responsabilidad Social Corporativa** que tiene como objetivo analizar el impacto empresarial por parte de INSA en sus grupos de interés, a nivel económico, social, ético y medioambiental y fomentar políticas empresariales responsables mediante una gestión sostenible y comprometida.
- * Se han establecido reuniones y encuentros entre los Grupos de Interés que han ordenado la reflexión en cuanto a la responsabilidad social corporativa y el papel de INSA frente a ella. En definitiva, se han abierto canales de constante comunicación con lo que se pretende tanto una adecuada difusión de buenas prácticas empresariales como una sensibilidad a las diferentes realidades tanto del Sector como de la Sociedad.
- * Presentamos el **Informe de Progreso 2012 del Pacto Mundial de las Naciones Unidas** obteniendo en 2013 el **nivel advanced**, lo que nos sitúa como un referente mundial en la gestión sostenible y respetuosa con los Derechos Humanos.



Red Pacto Mundial España
WE SUPPORT

Los Diez Principios del Pacto Mundial están basados en Declaraciones y Convenciones Universales y se articulan en cuatro bloques principales:

- * **Derechos Humanos:** Son el Principio 1 y el Principio 2. Derivan de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- * **Normas laborales:** Los Principios 3, 4, 5 y 6 están inspirados en la Declaración de la OIT sobre Principios fundamentales y Derechos Laborales.
- * **Medio Ambiente:** Los Principios 7, 8 y 9 toman como referencia la Declaración de Río sobre Medio Ambiente y Desarrollo.
- * **Anticorrupción:** El Principio 10, el último en incorporarse, se basa en la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción.

INSA DEFIENDE LOS PRINCIPIOS DEL PACTO
MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS FRENTE A
TODOS SUS GRUPOS DE INTERÉS.



Red Pacto Mundial España

DEFENDEMOS LOS 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.

Principio 2

Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.

Principio 3

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

Principio 4

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

Principio 5

Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Principio 6

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

Principio 7

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

Principio 8

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

Principio 9

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

Principio 10

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

Marta Martínez,
Presidenta de IBM España,
Portugal, Grecia e Israel durante la
inauguración del CENIT Reus,
acompañada por la Directora
General de INSA Pilar García
Ceballos– Zúñiga e importantes
representantes del tejido
empresarial e institucional catalán.



Nuevas sedes



Foto: Nuestra nueva sede de Cáceres

CÁCERES

En febrero de 2013 se inauguró la nueva sede de CENIT Cáceres en su nueva ubicación en el Parque Científico y Tecnológico de la Universidad Politécnica de Cáceres, posicionándonos como Think Tank (laboratorio de ideas) más cerca de la Universidad, como motor del Conocimiento y el Talento.

REUS

En marzo del mismo año inauguramos nuestro nuevo CENIT en Reus, Tarragona. Este centro, en el que ya están trabajando más de 50 profesionales dando servicio al CTTi, se une a la red de CENITs de INSA y desarrollará proyectos tecnológicos para empresas e instituciones desde Cataluña.

GOBIERNO, ÉTICA E INTEGRIDAD

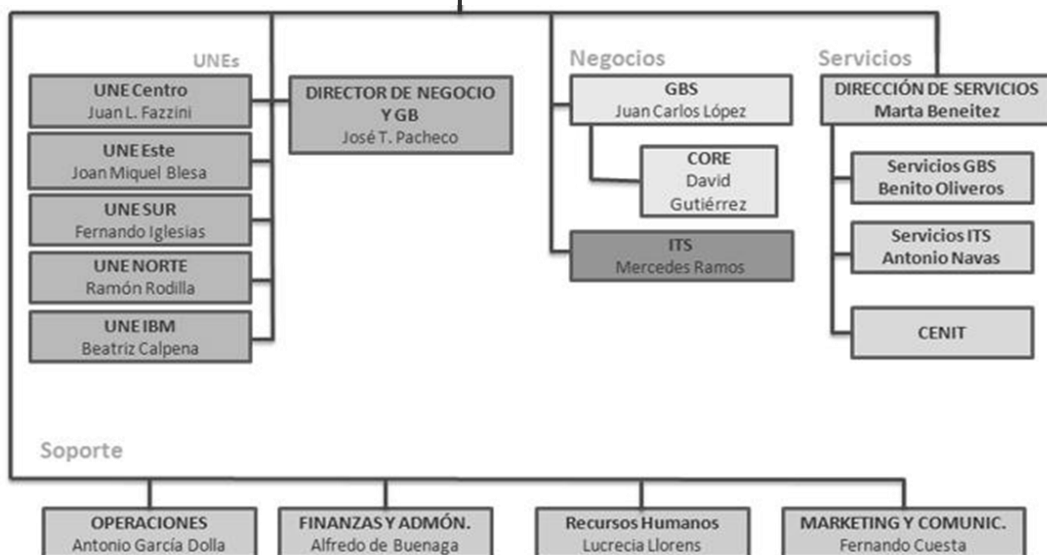
RESPONSABILIDAD
SOCIAL
CORPORATIVA





Pilar García Ceballos-Zúñiga , Directora General desde el año 2009 hasta 2014.

3 mujeres han ocupado la Dirección General de INSA desde 1991 de un total de 7 personas: Amparo Moraleda, Nuria Molina y Pilar García.



Esquema de la Organización 2013

Gobierno

Los Órganos de Gobierno de nuestra empresa son un eje fundamental para afianzar una estrategia corporativa sostenible y fortalecer prácticas empresariales responsables.

Miembros del Comité de Dirección de INSA en 2013:

El 40 % del Comité de Dirección 2013 estuvo compuesto por mujeres.

- * Pilar García Ceballos-Zuñiga, Directora General de INSA.
- * Lucrecia Llorens Colongues, Directora de Recursos Humanos y Formación.
- * Marta Beneitez Aparicio, Directora de Dirección de Servicios.
- * Alfredo De Buenaga Sánchez , Director de Planificación Finanzas y Administración.
- * Antonio García Dolla, Director de Operaciones.
- * José Tomas Pacheco Arcos, Director de Negocio y GB.
- * Juan Luis Fazzini Gorostieta, Director de Unidad de Negocio Centro.
- * José Manuel Alcayna Jesus, Director General de Proyecto de Transformación SoftINSA.
- * Fernando Iglesias Barroso , Director de Unidad de Negocio Sur.
- * Ana Redondo, Directora de Legal como secretaria del comité.

En 2013 el Comité de Dirección de INSA aprobó la puesta en marcha del departamento de **Responsabilidad Social Corporativa**.

Nuestros Grupos de Interés ven este hecho clave para integrar de forma transversal la estrategia de RSC en el negocio de la compañía.

JUNTA DE ACCIONISTAS

IBM, representada por Pedro Ysasi-Ysasmendi Peman
INSA, representada por Pilar García Ceballos-Zuñiga
Catalana Occidente, representada por Joan Closa Canellas

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Presidente y Consejero: Antonio Lubrano

Consejeros:

Adolfo Hernández
Joan Closa
David Capdevil



Foto de familia en el centro CENIT de Aldeatejada (Salamanca)

Misión, visión y valores

En la Visión, Misión y Valores corporativos se hace especial énfasis en la Calidad de los Servicios, en la Innovación y en la Satisfacción del Cliente mediante el **Compromiso con la Excelencia** y en la creación de Valor para todos nuestros grupos de interés, incluyendo clientes, empleados, accionistas y la Sociedad en su conjunto, actuando con ética y compromiso social. Estos principios se trasladan al manual de **Normas de Conducta Profesional** que se remite periódicamente a todos los empleados y donde se

especifica con detalle todos los aspectos relevantes de actuación responsables en materia normativa en el entorno laboral, respeto a la intimidad, confidencialidad de la información personal, protección del patrimonio material e informático, trato con proveedores, soborno y relaciones no éticas, además de evitar cualquier tipo de conflicto de intereses que pudiese suponer un incumplimiento de la legislación o una merma de la Calidad.

QUEREMOS SER...

- * La empresa líder en aportar soluciones tecnológicas para resolver las necesidades de negocio de nuestro clientes.
- * Ser reconocidos por la calidad de productos y servicios al mismo tiempo que por nuestra flexibilidad y adaptación al mercado.
- * Siendo motivo de prestigio entre Empleados, Empleadas, Clientes y Sociedad.

VAMOS A HACER...

- * Búsqueda permanente de las soluciones que nuestros clientes demandan y su implantación a plena satisfacción.
- * Garantizar unos procesos eficaces.
- * Involucrar a todos los empleados y empleadas en el desarrollo de su propia carrera profesional.

VAMOS A ACTUAR ASÍ ...

- * Adquirimos un compromiso de Excelencia en todo lo que hacemos.
- * Tenemos un objetivo de creación de Valor con nuestros clientes, accionistas y empleados y empleadas.
- * Mantenemos una actitud Innovadora permanente.
- * Reconocemos la contribución individual y en grupo.
- * Operamos con ética y compromiso social en toda nuestra actividad profesional.
- * Fomentamos que se compartan conocimientos.

Nuestros proveedores conocen, respetan y se alinean con nuestro compromiso con las compras responsables.

Responsabilidad

CÓDIGO DE COMPRAS Y GESTIÓN DE PROVEEDORES RESPONSABLE

Este código establece las normas que regulan desde la identificación de la necesidad de compra o servicio hasta el pago o cobro de los mismos. Establece las responsabilidades del personal que autoriza la realización de las compras, como de aquellos que participan a lo largo del proceso. Dicho proceso evita los conflictos de interés mediante la aplicación de puntos de control que aseguran la transparencia de las operaciones.

Contamos con un proceso de **control de proveedores** por el cual se restringe los importes superiores a determinadas cantidades aprobadas anualmente por la Dirección de Compras, tanto si se da como pedido único o diferentes pedidos para un mismo proveedor y supere, tanto en cuanto, el Clip Level aprobado.

CONDICIONES PARA COMPRAS RESPONSABLES

Todos nuestros proveedores han de suscribir todos los principios de INSA para una adecuada relación comercial, basada en la confianza de una gestión responsable, y entre los que se encuentran los siguientes aspectos:

- * El cumplimiento de las leyes, normas y demás reglamentos aplicables a toda actividad comercial.
- * Que los productos o servicios que nos ofrece no infringen ninguna patente, marca registrada, *copyright* o cualquier otro derecho de propiedad intelectual o industrial de una tercera parte.
- * Debido cumplimiento de la legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales, por lo que acepta proporcionar sin dilación, siempre que INSA así lo solicite, cualquier información referida a su cumplimiento de las leyes y regulaciones sobre Seguridad y Salud.
- * La normativa vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales y normativa de aplicación sobre seguridad del producto (Marcado CE), incluyendo cualquier tipo de producto importado.
- * INSA no ha establecido ni establecerá relación contractual con ningún proveedor susceptible de violar los Derechos Humanos.

Por la naturaleza del negocio y las características de nuestra actividad empresarial **no tenemos riesgo** de contratar empresas que no estén enmarcados dentro de la legislación vigente nacional en aspectos laborales como Seguridad, Prevención de Riesgos laborales, Medio Ambiente y que respete los convenios internacionales en cuestión de Derechos Humanos, siendo en su mayoría proveedores locales con una administración responsable y homologados, tanto por INSA como por agentes externos acreditados, a los cuales se les requiere las certificaciones obligatorias y necesarias que el debido cumplimiento en esta materia exige.

NUESTRO ABC

PARA COMPRAS RESPONSABLES:

- A. Obtención del mejor valor global cuando se contratan bienes o servicios.
- B. Selección y calificación del proveedor más adecuado por calidad y precio.
- C. Prohibición de contratación con terceros identificados como proveedores que no respeten la legalidad, incumplan con sus responsabilidades o hayan cometido malas prácticas empresariales.



Calidad

INSA anualmente fija objetivos de calidad en aras de medir y mejorar el Sistema de Gestión Integrado de Calidad, Medio Ambiente, Servicios y Seguridad de la Información.

Cada año se evalúa el grado de su cumplimiento con el fin de conocer las acciones correctivas, preventivas y las oportunidades de mejora. De esta manera es posible formu-

lar los **Objetivos de Calidad** del siguiente año en base a las mejoras y al progreso que INSA ha tenido en cuenta la gestión empresarial sostenible y responsable.

En 2013 se evaluó cada uno de los objetivos teniendo como resultado el **Informe del Sistema de Gestión Integrado de Calidad, Medio Ambiente, servicios y seguridad de la información 2013**.

ALGUNOS DE NUESTROS SELLOS DE CALIDAD:

- * La certificación ISO 9001:2008 desde noviembre de 2002
- * La certificación ISO 20000-1:2011 desde diciembre de 2012
- * La certificación ISO 14001:2004 desde diciembre 2012
- * La certificación ISO 27001:2007 para CENIT-IT desde diciembre 2013

Todas estas certificaciones han sido otorgadas y son auditadas periódicamente por Bureau Veritas Certification.



ÁREAS-OBJETIVO DE CALIDAD 2013:

- * Gestión de oportunidades.
- * *Quality Assurance*.
- * Gestión de actividad.
- * Gestión de proyectos.
- * Facturación.
- * Satisfacción del cliente.
- * Formación al personal.
- * Prevención de riesgos laborales.
- * Medio Ambiente.
- * Servicios de sistema de información y seguridad de la información.



Respeto

Contamos en INSA con diversos comités que velan por el progreso y mejora de nuestros procesos, favoreciendo que sean cada vez más éticos y responsables. Entre ellos se encuentran:

Comité de Seguridad y Salud: cuyo objetivo es de velar por el cumplimiento de toda medida con carácter preventivo y de seguridad para todos los empleados y colaboradores de INSA, fomentando posibles mejoras en dicha materia.

Existe un **Comité de Igualdad** que trabaja por la implementación y cumplimiento de medidas que favorezcan la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres mejorando las que previstas por ley. Se analiza anualmente el estado en cuestiones de Igualdad y Diversidad y se ponen en marcha nuevas medidas que faciliten la integración de las políticas de Igualdad y de Conciliación, trasladando anualmente al **Comité de Dirección** las conclusiones que el Comité de Igualdad realiza para su consiguiente aprobación y puesta en marcha. Uno de los últimos ejemplos fue la implementación de los cheque-guardería.





www.insags.com

HITOS Y EVALUACIÓN DE COMUNICACIÓN 2013

Los canales de comunicación tienen sus características específicas ya que varían en cuanto a la intensidad de relación, la periodicidad, la capacidad de respuesta y la frecuencia de utilización. Todos ellos responden a la necesidad de INSA por entablar canales de comunicación eficaces con sus grupos de interés, que afiancen una relación estable mediante la coordinación del departamento de Comunicación de INSA.

Los principales canales de comunicación son los siguientes:

COMUNICADOS CORPORATIVOS (MAILINGS)

Constituye una importante herramienta dentro de la comunicación interna, puesto que con ella podemos alcanzar a toda la plantilla y se utilizan de manera responsable para trasladar eficazmente a todos nuestros profesionales información relevante sobre la Compañía.

INTRANET

Es el portal interno de información corporativa para todos los profesionales. En ella disponen de toda la información en cuestión de normativa, además de las aplicaciones para realizar gestiones administrativas necesarias para todos los empleados, desde el envío de documentación hasta la solicitud de días de permiso o vacaciones.

INLINE

Nuestro boletín mensual representa una de las mayores fuentes de información para nuestros empleados. Se incluyen todos los aspectos relevantes que afectan a nuestros grupos de interés: nuevos clientes y proyectos, la labor e inquietudes de nuestros profesionales, Tiempo Libre, colaboraciones con asociaciones y acción social, entre otros.

www.insags.com

El sitio web es la herramienta clave de la estrategia de comunicación externa de INSA. Aquí se publica toda la información de interés general de la compañía, desde su presentación, certificaciones, modelos de calidad, soluciones y servicios informáticos que la empresa oferta, datos de

contacto de las distintas delegaciones, noticias y ofertas de empleo. Esto último, es parte fundamental de nuestro sitio, dado que es el área que mayor volumen de visitas genera, siendo puerta de entrada de parte de la Currícula que llega a nuestro departamento de Recursos Humanos.

REDES SOCIALES:

Linkedin: Actualmente tenemos 13.850 seguidores en la página corporativa y 1.140 en el Grupo de Linkedin, con un crecimiento especialmente significativo del 295%, pasando de 4700 seguidores en septiembre de 2013 a los 13.850 actuales.

Twitter: Contamos a día de hoy con 2748 seguidores, con un 72% de seguidores que utilizan Twitter diariamente, un 69% tiene más de 100 seguidores y las palabras más utilizadas en sus biografías son Informático, Ingeniero, Programador, Telecomunicaciones, Tecnología, Sistemas y Estudiante, indicándonos el perfil claramente tecnológico de nuestra comunidad.

Facebook Somos la empresa del sector TIC de menos de 5.000 empleados, con mayor número de fans.



Seguridad

La **seguridad de la información en INSA** se define como la protección de la confidencialidad, integridad y disponibilidad de los activos de información según sea necesario para alcanzar los objetivos de negocio de la organización.

Estos tres parámetros básicos de la seguridad se definen como:

- **Confidencialidad:** A la información solo pueden acceder las personas autorizadas para ello.
- **Integridad:** La información ha de estar completa y correcta en todo momento.
- **Disponibilidad:** La información estará lista para acceder a ella o utilizarse cuando se necesita.

El activo más importante que se posee es la información, por ello, deben existir técnicas que la aseguren, más allá de la seguridad física que se establezca sobre los equipos en los cuales se almacena. Estas técnicas las establece Seguridad Lógica mediante la aplicación de barreras y procedimientos que resguardan el acceso a los datos, restringiendo el acceso a los mismos al personal autorizado. INSA gestiona información sobre sus clientes, por lo tanto su seguridad y privacidad supone un objetivo prioritario en nuestra actividad profesional.

Todos los empleados de la Compañía y el personal subcontratado se responsabilizan de proteger la información confidencial de INSA y de sus clientes.

En las Normas de Conducta Profesional y de Conducta Comercial se introducen las siguientes políticas de Compañía:

- **Procesos de Seguridad Física:**
 - Normas Básicas de Seguridad.
 - Política de Mesas Limpias
- **Procesos de Seguridad Lógica:**
 - Seguridad en Datos y Sistemas.
 - Política de Seguridad y Privacidad de datos.
- **Proceso de Seguridad y Privacidad de Datos en Proyectos:**
 - Procedimiento de Seguridad y Privacidad de Datos en Gestión de Proyectos.

Todos estos procesos están formalmente documentados en INSA dentro del Sistema de Gestión de Documental de Calidad

Este proceso recoge los puntos clave para mostrar cómo INSA asegura la calidad de la salvaguardia y privacidad de los datos de nuestros Clientes, mediante su programa o Proceso de Seguridad y Privacidad de Datos.

CONECTANDO PERSONAS Y TECNOLOGÍA

RESPONSABILIDAD
SOCIAL
CORPORATIVA



En 2013 los aspectos más valorados
por nuestros clientes fueron los
siguientes:

Competitividad
Alta Cualificación
Talento
Compromiso
Flexibilidad
Calidad
Implicación
Disponibilidad
Capacidad técnica

Negocio

Nuestra compañía lleva más de 22 años dedicada al sector de las Tecnologías de la Información. Desde nuestra fundación mantenemos nuestros valores: **entender las necesidades de nuestros clientes y ofrecerles Experiencia, Innovación y Excelencia.**

Nuestra visión se fundamenta desde el liderazgo en el sector, aportando soluciones tecnológicas que resuelvan las necesidades de negocio de nuestros clientes, reconociéndonos por la calidad

de los productos y servicios, por nuestra flexibilidad y adaptación al mercado, siendo **motivo de prestigio** entre empleados, clientes y Sociedad.

NUESTRO PRESTIGIO: APORTAR SOLUCIONES ADAPTADAS Y DE CALIDAD A NUESTROS CLIENTES.

A través de una estructura matricial cubrimos y damos respuestas a las necesidades de nuestros clientes en las siguientes áreas:

SOLUCIONES

- * Soluciones SAP.
- * Business Intelligence.
- * Movilidad.
- * eCommerce.
- * Firma Digital.
- * Servicios Sociales.

SECTORES

- * Finanzas.
- * Sector Público.
- * Telco.
- * Industria.
- * Distribución.
- * Utilities.
- * Pequeña y mediana empresa.
- * Gobierno.



PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Conjunto de soluciones especialmente diseñadas para mejorar la problemática actual y mejorar la calidad de los servicios municipales:

- * **SOCYAL:** Ley de Dependencia y Asuntos Sociales.
- * **Seguimiento de Presupuestos Municipales.**
- * **Atención al Ciudadano.**
- * **eFactura para la Administración Pública.**

Soluciones

PARA EL NEGOCIO

SAP BUSINESS ALL IN ONE

SAP Business All in One (BAiO) permite desplegar las funciones principales de planificación de recursos empresariales (ERP), gestión de las relaciones con los clientes (CRM) e inteligencia empresarial (BI).

- * **SAP Best Practices Baseline Package:** con escenarios predefinidos y fácilmente parametrizables, pensados para empresas de todos los tamaños que requieran una implementación rápida y grandes beneficios.

- * **Soluciones SAP Business All-in-One:**

- **Servicios Profesionales:** solución de software para gestión empresarial con funcionalidad preparametrizada en base a las mejores prácticas del mercado en el Sector de Servicios Profesionales.

- **Quick Distribución:** permite una reducción del tiempo y coste de implantación, siendo las situaciones y costes predecibles, y por tanto, minimizando los riesgos.

VENTA MÓVIL

Herramienta para mejorar la productividad de las empresas simplificando los procesos de venta, al disponer de la información en tiempo real. Reduce los costes de infraestructura de la empresa y los tiempos de entrega del producto o servicio.

SAP BUSINESS OBJECTS

Acceso a la información centralizada por una amplia gama de herramientas BI para la gestión del rendimiento, informes, consultas y análisis en una plataforma de BI única y escalable. Soluciones SAP BI:

- * SAP *Crystal Server*: nivel base-profesional de BI.
- * SAP *Business Objects Edge BI*: completa Suite BI para medianas empresas.
- * SAP *Business Objects Business Intelligence Platform*: Solución completa y escalable de BI para clientes de grandes compañías.
- * Migraciones de entornos SAP *Business Objects*.

TIENDA ONLINE

Rapid Commerce 2.0 es un portal de comercio electrónico. INSA proporciona todas las herramientas necesarias en cuanto a software, hardware e infraestructura, así como su soporte y mantenimiento tras el lanzamiento de la tienda virtual. Además al tratarse de un servicio gestionado no tiene una inversión de capital inicial, sino un coste fijo mensual.

FACTURA ELECTRÓNICA

Permite a cualquier empresa o entidad independiente (Entidad Promotora) el uso de los servicios propios de la plataforma de facturación electrónica y la posibilidad de ofrecer este servicio a terceros (Entidades Adscritas). Todo ello sin necesidad de realizar la costosa implantación de una plataforma electrónica propia.



Servicios

SERVICIOS DE APLICACIONES

Servicios para el desarrollo y mantenimiento de aplicaciones que abarcan desde la presencia en las oficinas del cliente hasta la externalización, a través de nuestros centros de Innovación Tecnológica CENIT.

GESTIÓN DE APLICACIONES Mantenimiento preventivo, correctivo, evolutivo o Nuevos desarrollos. Basado en el modelo AMS, que consiste en la cesión al proveedor de la responsabilidad que tiene el cliente sobre aplicaciones en explotación	SOFTWARE FACTORY De diseño o de construcción Basados en la modalidad de encargo de unidades de trabajo independientes, definidas mediante la firma de un contrato de acuerdo marco	PROYECTOS CERRADOS Proyectos con alcance y precio determinados, previamente acordados con el cliente y acotados en el tiempo	CALIDAD Y TESTING Para el control de desarrollos, especialmente en modo outsourcing Se realizan en base al conocimiento de los estándares de Calidad de Software, teniendo en cuenta los aspectos que van a condicionar su éxito
--	--	--	--

SERVICIOS DE SISTEMA TI

Gestión y mantenimiento de aplicaciones y sistemas informáticos. Estos servicios permiten adoptar soluciones de externalización de servicios TI que evolucionan desde un servicio básico de monitorización a la externalización completa de los servicios.

SERVICIOS <ul style="list-style-type: none"> • Servicios Multiplataforma • Administración de Sistemas • Operación de Sistemas • Monitorización de Sistemas • Centro de Atención a Usuarios 	FLEXIBILIDAD <ul style="list-style-type: none"> • Diario • Diario Extendido • Nocturno • Fines de Semana • 24x7 • Periodos Vacacionales 	MULTIPLATAFORMA <ul style="list-style-type: none"> • iSeries Windows® • zSeries • Linux™ • Serv. Virtuales Unix® 	ELEMENTOS A GESTIONAR <ul style="list-style-type: none"> • Sistema Operativo • Elementos de Red TCP/IP • Bases de Datos • Hardware • Servidores Aplicaciones Web • SAP • Correo • Disponibilidad de Servicios
---	---	--	---





Sistema de Calidad

NUESTRO SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD

Contamos con un Sistema de Gestión de Calidad que incluye cada uno de los departamentos y personas de la organización. En este sistema incluimos:

- * Política de calidad: describe nuestro compromiso con la calidad y nuestra manera de operar.
- * Manual de Calidad: describe los requisitos de la política y cómo deben implementarse.
- * Procesos: establecen la operativa a seguir para realizar nuestros productos y servicios.
- * Plan de Calidad: actividades anuales que aseguran el seguimiento y la mejora continua del sistema.
- * Objetivos de calidad anuales: permiten evaluar la eficiencia y eficacia de los principales procesos.

MONITORIZANDO LA CALIDAD

Revisiones Quality Assurance (QA): revisiones de las peticiones en un determinado momento del proceso. El objetivo es asegurar que evolucionan correctamente y que surgen los procesos definidos. En 2013 este indicador se ha logrado en 100%.

Revisiones Process Assurance (PA): revisiones de peticiones ya finalizadas por muestreo. Se revisa el grado de adherencia al proceso definido y sirven para obtener datos estadísticos para su posterior análisis, detectar tendencias y poder tomar acciones preventivas para las peticiones futuras.

Medición grado satisfacción usuario/cliente (SC): medición mediante encuesta reglada de la satisfacción respecto al servicio y a los productos generados. Los datos recabados se analizaron, tanto para medir los resultados concretos de una petición, como de un servicio concreto y por extensión de todo el proyecto. Además han servido para definir y presentar objetivos para años sucesivos.

El resto de las incidencias se resolvieron en un 88% en un plazo inferior o igual a 5 días, superando nuestros objetivos.

El 97 % de las incidencia de soporte informático urgentes de resolvieron en un plazo inferior o igual a 3 días, superando nuestros objetivos.

A lo largo del año 2013, en el Sistema de Gestión Integrado de Calidad, Medio Ambiente, Servicios y Seguridad de la Información no se ha identificado ninguna reclamación de nuestros clientes.

Evolución Satisfacción Global 2001 - 2013													
AÑO	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Nº Enc.Recibidas:	147	128	128	120	88	63	75	116	113	121	73	87	87
Satisfacción Global:	77,51%	80,15%	80,65%	80,44%	77,14%	76,15%	75,82%	76,56%	75,19%	76,20%	79,45%	79,59%	77,11%



Prevención

PREVINIENDO RIESGOS

El departamento de Prevención de Riesgos Laborales trabaja directamente con nuestros clientes y proveedores mediante la coordinación de actividades preventivas, velando por el cumplimiento de la legislación vigente en dicha materia y afianzando las actividades empresariales responsables.

Siempre que cualquiera de nuestros profesionales realice sus funciones en el centro de trabajo de algún cliente, éste suscribirá junto con el contrato mercantil un anexo en el cual se especificarán los aspectos informativos más relevantes en cuestión de seguridad y prevención de riesgos laborales.

- * El cliente facilita a INSA la información relativa a los riesgos específicos existentes en los lugares de trabajo en los que va a prestar servicios nuestros profesionales, las medidas de protección y prevención adoptadas, así como las medidas de actuación en caso de emergencia.
- * INSA proporciona a sus trabajadores la formación e información en relación con los riesgos generales y específicos a los que están expuestos durante el desempeño de sus actividades, con independencia del entorno en el que se desarrollen.

Nº DE COORDINACION
ES DE ACTIVIDADES
PREVENTIVAS REALIZADAS
EN 2013: 45

UNA MEJORA CONTINUA.

Además, INSA va a continuar mejorando todos los aspectos relacionados con la prevención de riesgos laborales y la seguridad de nuestros empleados y colaboradores mediante la puesta en marcha de un proceso de certificación OSHAS 18001 para nuestra delegación de Madrid durante el año 2014, mejorando así el nivel exigido por la legislación vigente en esta materia, y con el objetivo de ampliarlos al resto de nuestros centros de trabajo en los próximos años.

GENTE INSA

RESPONSABILIDAD
SOCIAL
CORPORATIVA





Nuestro equipo de CENIT Reus

Nuestros profesionales

INSA está compuesto de casi 2.700 personas, quienes suponen el mayor orgullo de la empresa. Nuestros profesionales son los embajadores de nuestro sello de calidad basado en el Talento, la Vocación de Servicio y la Responsabilidad. Por ello cada vez más INSA apuesta por iniciativas que potencien su **carrera profesional** desde una perspectiva técnica y personal.

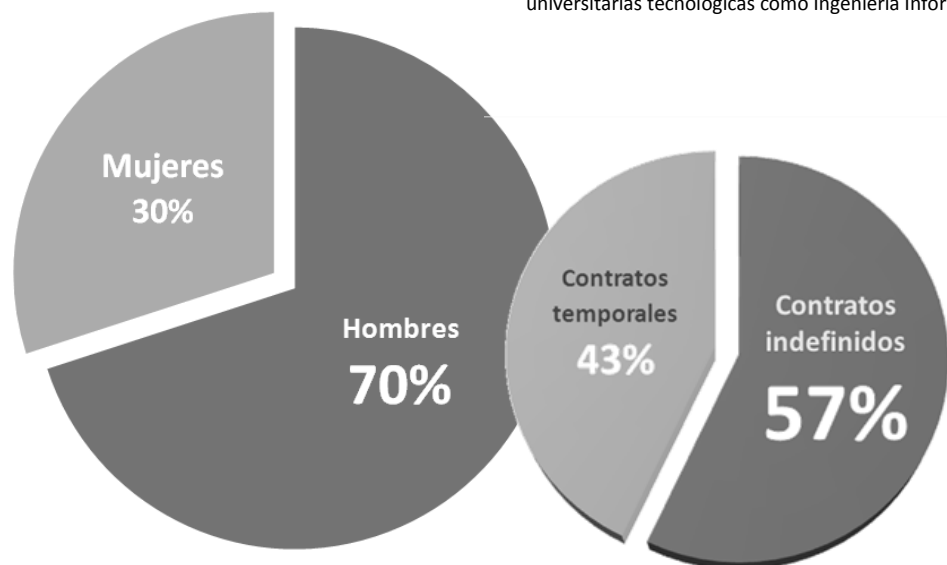
Nuestros profesionales comparten nuestros valores fundamentales: Respeto a la Diversidad, a la Igualdad, al Medio Ambiente, al Trabajo en Equipo y la Innovación.

Plantilla media de INSA en 2013:
2.650 profesionales contratados

ALGUNOS DATOS DE INTERÉS:

SOMOS 1.861 HOMBRES Y 794 MUJERES *

* Estamos alineados con el número de mujeres graduadas en carreras universitarias tecnológicas como Ingeniería Informática.



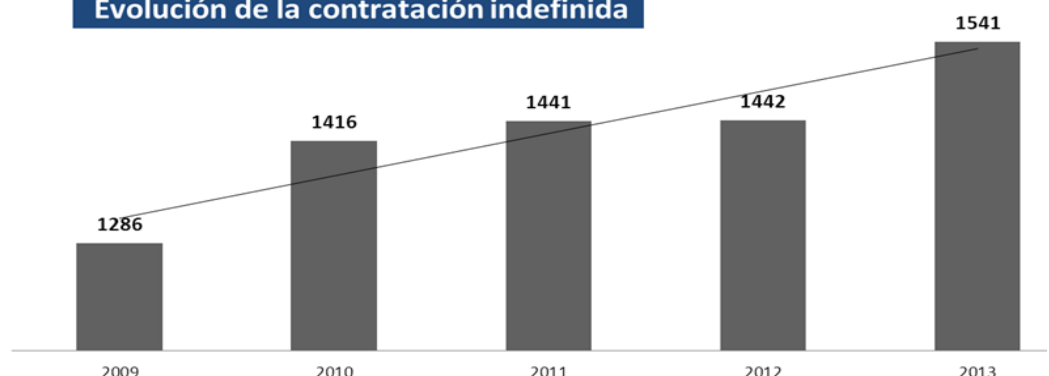
Estabilidad del empleo

INSA incluso en época de crisis ha aumentando en un

20%

los contratos indefinidos desde 2009 hasta 2013.

Evolución de la contratación indefinida



ALGUNAS DE NUESTRAS CAMPAÑAS PREVENTIVAS EN 2013

ATRILES PARA PORTÁTIL

Todos los usuarios de portátil asignados en instalaciones de cliente que lo soliciten podrán solicitar un atril que permita crear un área funcional con la distancia óptima entre los documentos, la pantalla y el teclado.

MOCHILAS Y TROLER

El Servicio de Prevención proporciona mochilas y trolers a los usuarios de portátil que lo soliciten bajo recomendación médica, para entregarles el que mejor se adapte a sus necesidades.

MANOS LIBRES

INSA proporciona manos libres para acoplar a los teléfonos de sobremesa para los puestos que requieran hablar por teléfono y trabajar con el ordenador simultáneamente.

ALFOMBRAS CON ALMOHADILLA

Alfombras con almohadilla incorporada para apoyar la muñeca cuando se utiliza el ratón del ordenador.

REPOSAPIÉS

Reposapiés para adoptar una mejor postura frente al ordenador en caso de ser necesario.

IP COMMUNICATOR

Sistema telefónico a través de Ip con auriculares para evitar posturas forzadas cuando se trabaja con el teléfono y con el ordenador. Este sistema se ha implantado en todas las nuestras delegaciones.

REPLICADOR DE PUERTOS

Es una base en la que va incorporado la corriente y la toma de datos, evitando forzar posturas y agacharse bajo la mesa para conectar el equipo.

MONITORES DE 21"

Sustituir los monitores de 17 pulgadas por monitores de 21 pulgadas para ampliar el espacio de trabajo.

ALLONE:

Equipos informáticos donde la CPU está integrada en la propia pantalla.

HIGIENE POSTURAL:

Jornadas dirigidas por profesionales de la educación física y la ergonomía y salud en el trabajo nos ofrecieron un taller sobre gimnasia laboral y buenos hábitos posturales.



Protección



Todos y cada uno de los profesionales de INSA están protegidos legalmente en todos los aspectos necesarios para un adecuado desarrollo de su labor y carrera profesional. INSA no tolera situaciones de desprotección legal en el entorno laboral para ninguno de los integrantes de su plantilla, teniendo como base el V Convenio Colectivo del Estatuto de los Trabajadores de aplicación en España y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 del 8 de noviembre.

Todos los empleados son sometidos a un reconocimiento médico inicial en el momento de su incorporación a INSA, para adaptar el puesto de trabajo y funcionalidades según las necesidades físicas del profesional en el caso de que así lo requiera.

En cuestiones de Seguridad y Salud, se publica y mantiene actualizado y disponible para todos nuestros empleados toda la información necesaria en materia de medidas preventivas: política preventiva, Plan de Prevención y manual de Prevención de Riesgos Laborales, además de las diferentes evaluaciones de riesgos y los planes de evacuación y emergencia correspondientes a cada centro de trabajo. De igual manera y periódicamente se ponen en marcha campañas con carácter preventivo en cuestiones de ergonomía y hábitos saludables, algo de interés para nuestros profesionales.

APOYAMOS Y PROTEGEMOS A NUESTROS EMPLEADOS

695

reconocimientos médicos

realizados en España en 2013 entre iniciales y periódicos

650

cursos de prevención de riesgos laborales realizados en España en 2013 entre iniciales y periódicos

1.300 horas de formación preventiva

Uno de los riesgos asociados a nuestra actividad profesional afecta a la visión. Por ello, en nuestra delegación de Madrid se llevó a cabo durante el mes de octubre de 2013 la campaña **“Miradas Positivas”** en colaboración con la clínica AVER y óptica ROMA. Se desplazaron hasta nuestro centro de Madrid para realizar una revisión ocular a todos los empleados que lo desearan. Participaron 129 empleados en dicha campaña cuyo objetivo se centraba en la prevención de lesiones visuales u otras dolencias. Entre las pruebas realizadas se encuentran:

Control de la graduación.

Revisión monocular y binocular.

Toma de Agudeza Visual con autorrefractómetro y optotipo de letras.

Toma de presión intraocular con tonómetro de aire (PREVENCIÓN CEGUERA).

Toma de graduación en sus gafas.

Rejilla Amsler para detectar posibles anomalías retinianas.

Test cromático.

Breve encuesta para conocer los antecedentes personales y familiares.

Algunas de las universidades con quienes INSA dispone de acuerdos de colaboración educativa y fomento del empleo

Universidad de Salamanca
Universidad Pontificia de Salamanca
Universidad Autónoma de Madrid
Universidad Complutense de Madrid
Universidad Antonio de Nebrija
Universidad Alfonso X El Sabio
Universidad Carlos III
Universidad Pontificia Comillas
Universidad de Alcalá de Henares
Universidad Rey Juan Carlos
Universidad Da Coruña
Universidad de Vigo
Universidad de Huelva
Univesitat de Barcelona
Universidad de Sevilla
Universidad de Almería
Universidad de Extremadura
Universidad de Deusto
Universidad Politécnica de Valencia
Universitat de Valencia



Premios Fin de Carrera de la Universidad de Salamanca - 8 de marzo de 2013.

José Alberto García-Coria, director del CENIT de Salamanca, participó en la entrega de premios y presentó las líneas de colaboración con la Universidad. El objetivo de estos premios es el de promocionar y difundir los mejores trabajos realizados en estas titulaciones, y, de esta forma, orientar a los actuales estudiantes, a la vez que se dan a conocer dichos trabajos al sector empresarial y a la sociedad en general.



Feria tecnológica en Cáceres - 6 de mayo de 2013.

INSA participó en la primera Feria Tecnológica de la Escuela Politécnica de Cáceres, de la Universidad de Extremadura, evento celebrado con motivo de la Festividad de la Escuela Politécnica, y que reunió a empresas y organismos del sector de las TIC.



Jornadas de difusión de Formación Profesional

Salamanca - 14 de mayo. De 2013 -José Alberto García Coria, director del CENIT Salamanca participó en esta mesa redonda a la que asistieron el DG de Formación Profesional de la Junta de C&L, Enrique de la Torre, la Directora Provincial de Educación de Salamanca, Manuela Rosellón y directores de IES.

Empleo y Universidad

INSA apuesta por la contratación local y la movilidad interna.

Todos los empleados que forman la plantilla de INSA están amparados por la legislación española, por el Convenio de los Trabajadores y el Convenio Colectivo sectorial de aplicación. No se ha identificado factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva y la contratación legal de trabajadores mayores de edad. Tanto en cuanto, INSA en cumplimiento con la norma vigente permite el desarrollo de la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva según prevé la Ley, satisfaciendo su aplicación para todos los casos que así corresponda, como ocurre en todos

aquellos centros de trabajo que reúnen todas las condiciones necesarias en materia laboral para elegir representación legal de los trabajadores.

Los salarios se fijan de acuerdo a las normas del mercado y la experiencia de cada profesional, teniendo como marco el cumplimiento estricto de la Ley y no atendiendo a factores personales susceptibles de discriminación.

FOMENTAMOS EL EMPLEO

ESTABLE

INSA defiende políticas de no discriminación en cualquier aspecto laboral que afecte a nuestros Profesionales.



**INVERSIÓN EN
ESCUELAS DE
NEGOCIO EN 2013:
67.000 €**

Escuelas de Negocio

INSA durante 2013 ha llevado a cabo seis escuelas de negocio, con la incorporación de más de 70 profesionales en tecnologías como ABAP IV y JAVA en Madrid, Cáceres, Orense y Reus.

Nuestras Escuelas de Negocio van dirigidas a jóvenes recién titulados que quieren hacer carrera profesional en una empresa como INSA.

Históricamente el foco de las escuelas de negocio de INSA se ha centrado en nuestros centros CENIT, como una medida de fomento del empleo en ciudades como Cáceres, Salamanca, Orense, y ahora, Reus.

El perfil medio de los participantes: jóvenes que han obtenido recientemente una titulación universitaria en Informática, ingenierías, Matemáticas y titulaciones en Ciencias, además de titulaciones de grado medio o

superior en estudios de un perfil tecnológico.

El programa formativo de las escuelas de negocio está compuesto por materias teóricas y prácticas, donde conocerán en profundidad aspectos tecnológicos y funcionales de la Tecnología y del Sector. El objetivo de dicha formación es dotar a los participantes de las herramientas profesionales adecuadas para desarrollar su carrera profesional en INSA y certificarles en procesos de cara al Negocio y al Cliente.

**APOSTAMOS POR EL
DESARROLLO
PROFESIONAL**

OBJETIVOS 2014

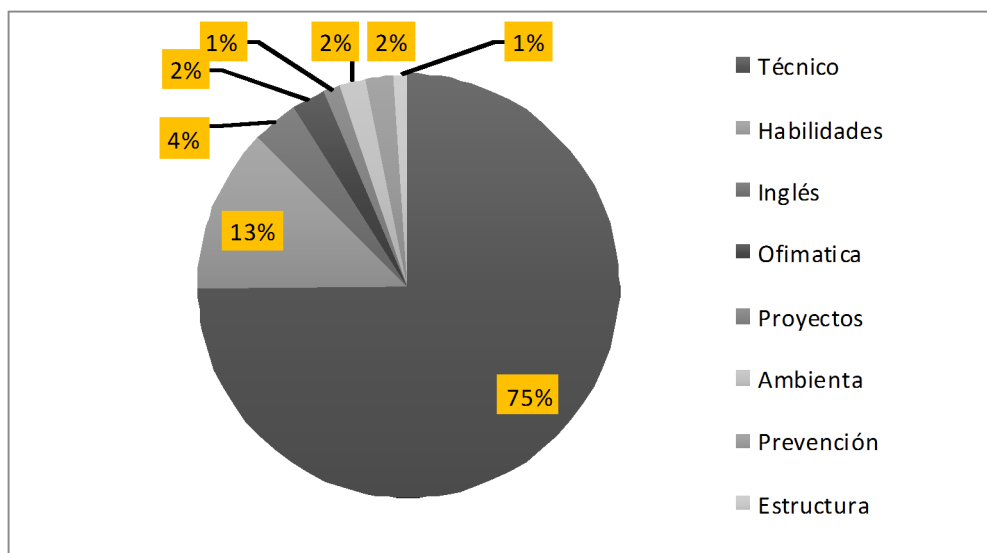
INSA es consciente del valor de las Escuelas de Negocio y apuesta por desarrollar un plan más ambicioso para 2014.

- * Ampliar el presupuesto en un **50%** con respecto a 2013.
- * Formar a más de **150 personas** en escuelas.
- * Seguir fomentando el **empleo estable** en Cáceres, Salamanca, Almería y Orense.

EL VALOR DE LA FORMACIÓN PARA LA MEJORA Y CALIDAD CONTINUA

MÁS DE **560**
CERTIFICACIONES
TECNOLÓGICAS
HASTA 2013.

INSA desde el año 2009 ha apostado por el Talento de nuestros profesionales y ha puesto en marcha un **programa de certificaciones tecnológicas**, cerrando el año 2013 con más de 560 títulos certificados entre las que destacan las obtenidas en ITIL, SAP, JAVA, IBM, ORACLE y MICROSOFT.



Distribución por porcentaje del tipo de formación ofrecida a nuestros profesionales

Formación

Nuestros profesionales reciben en su incorporación una formación específica sobre prevención de riesgos laborales, ergonomía, seguridad, privacidad de datos y gestión ambiental entre otras materias para que conozcan de primera mano los principios de INSA en dichas materias. De igual forma y de manera periódica todos los profesionales son formados en estos aspectos teniendo en cuenta la actualización de los temarios y demás novedades.

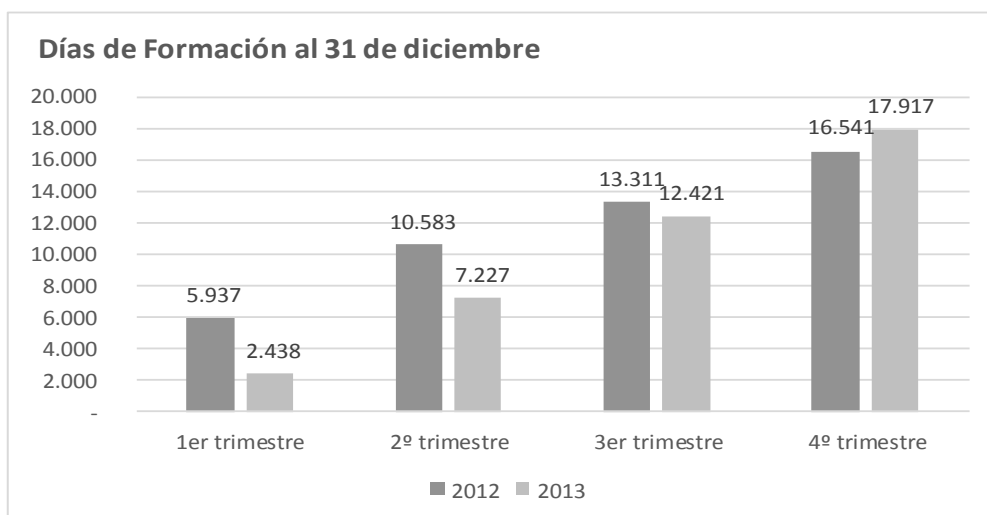
El 100% de la plantilla está formado en cuestiones de prevención de riesgos laborales y Medio Ambiente.

En 2013 se desarrollaron más de **335 acciones** formativas en total por un total de **17.917 días**.

Se aumentó un **13 % las horas de formación** por empleado con respecto a 2012, **1376 días más**.

El **53%** de la plantilla cuenta con **tres días o más de formación** con una media de casi 6 días de formación por profesional.

La Formación es uno de los aspectos más valorados por los profesionales y clientes de INSA



NUESTROS OBJETIVOS DE FORMACIÓN PARA 2014

Aumentar un **18 %** la inversión con respecto a 2013 y un **68 %** con 2012, alcanzando los 790.000€ en materia formativa, una apuesta clara por el crecimiento y desarrollo de nuestros profesionales.

Desarrollar un Plan para la ejecución de 200 procesos de **certificación** en diferentes tecnologías para afianzar el Talento de nuestros profesionales.

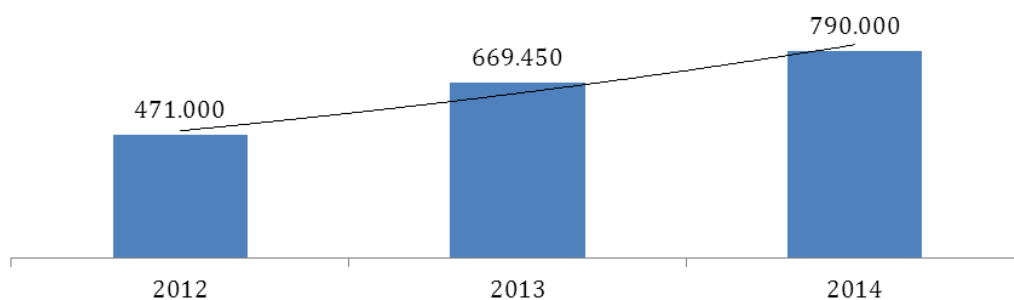
Implementar un programa de **inglés** para nuestros empleados, para que mejoren sus capacidades en este idioma y poder así seguir dando un buen servicio a clientes internacionales.

Diseñar un programa específico para Servicios y Transition Manager y para la Dirección de Proyectos, dotando a los profesionales responsables de equipos de herramientas adecuadas de *management*.

Incluir nuevos cursos semestralmente tanto online como presenciales, ampliando nuestro catálogo de formación interna, tanto técnica como en habilidades profesionales.

Desarrollar **10 Escuelas de Negocio** para recién titulados en tecnologías como JAVA y ABAP IV entre otras.

Presupuesto 2014:
790.000 euros



En 2014 habremos aumentado en un 68% la inversión en formación con respecto a 2012

UNA FORMACIÓN DE CALIDAD

+Formación

INSA durante 2013 ha superado diversas auditorías en los procesos de formación y ha dado soporte a otros para la obtención o renovación de:

**ISO 9000, ISO 27001, ISO 20.000.
CMMI5 AMS IBERDROLA.**

INVIERTIENDO EN TALENTO

INSA es conocedora de que su verdadero activo es el Talento de las personas, de ahí que se haga un foco especial en su desarrollo, aumentando la partida presupuestaria año a año incluso durante años de crisis.

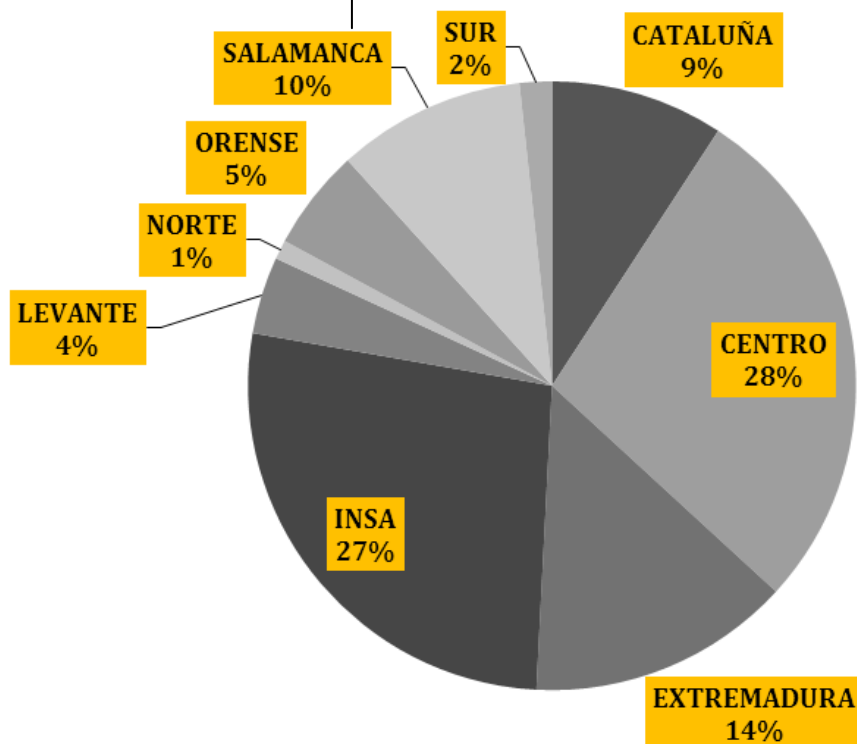
INSA invirtió en 2013 un presupuesto de **669.450 € en formación** y recibió 264.015€ en subvenciones mediante la Fundación Tripartita.

Más del **92%**
de los profesionales se
muestran satisfechos o
muy satisfechos
con la formación en INSA

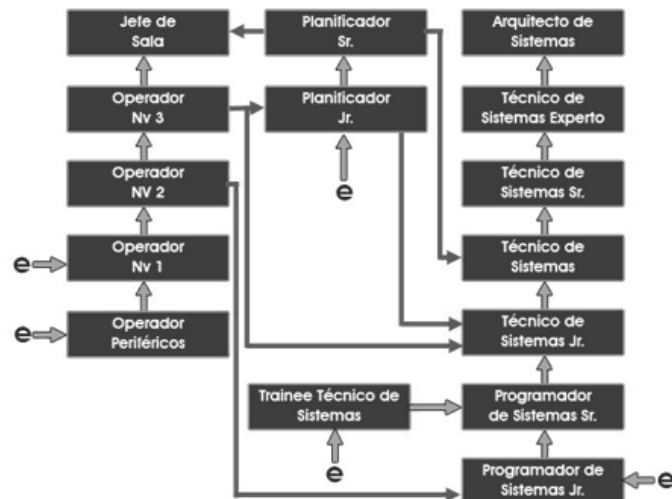
El porcentaje de satisfacción individual por acción formativa es la siguiente:

- * 41,52% muy satisfecho.
- * 51% satisfecho.
- * 6,98% insatisfecho.
- * 0,50 % muy insatisfecho.

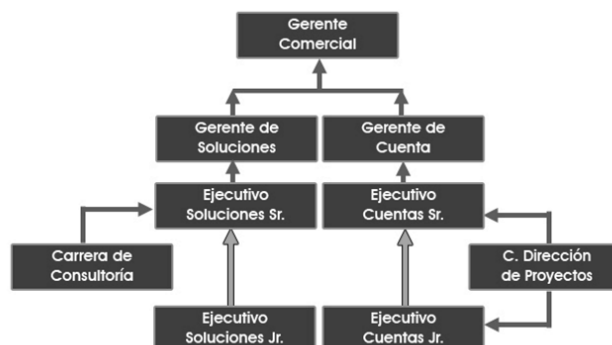
**El presupuesto
destinado a
formación en 2013
aumentó en un 42%
con respecto a 2012**



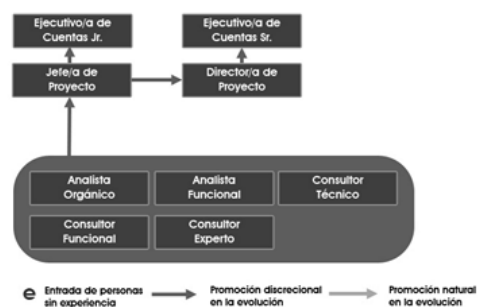
CARRERA DE SISTEMAS



CARRERA DE COMERCIAL



CARRERA DE JEFATURA DE PROYECTOS



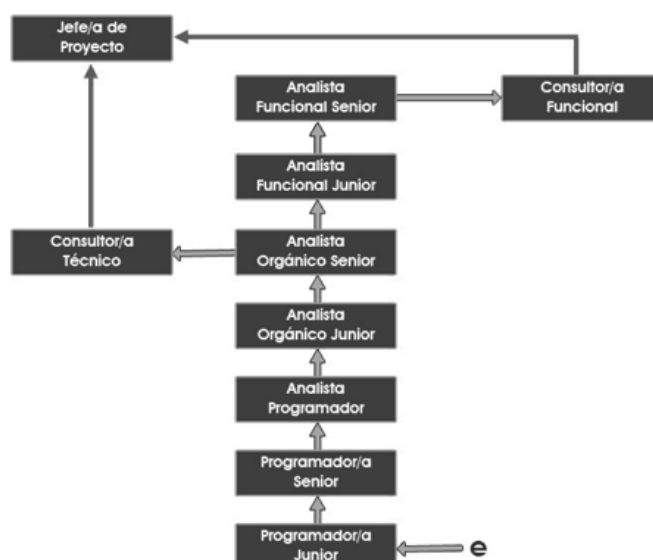
Desarrollo

INSA como empresa apuesta por la **Gestión del Talento**, por ello ha diseñado diferentes carreras profesionales para cada uno de los profesionales según el tipo de tecnología en el que desarrolle sus capacidades y los conocimientos funcionales que posea. Disponemos de **Guías de Evolución Profesional** cuyo objetivo esencial es ofrecer a todos los profesionales de INSA una visión de cuál es su posición dentro de la compañía y qué posibilidades de desarrollo profesional pueden tener en el futuro.

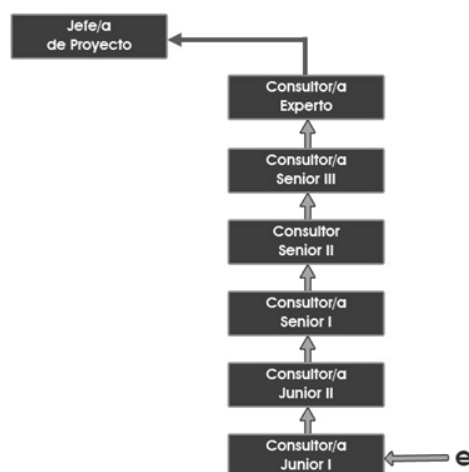
Se pretende describir las principales carreras profesionales, indicando qué puestos existen en cada una de ellas y qué requerimientos hay que cumplir para poder promocionar al puesto siguiente.

- * **Carrera de Desarrollo de Aplicaciones**
- * **Carrera de Sistemas**
- * **Carrera de Consultoría**
- * **Carrera de Comercial**
- * **Carrera de Dirección de Proyectos**

CARRERA DE DESARROLLO



CARRERA DE CONSULTORIA



e Entrada de personas sin experiencia → Promoción discrecional en la evolución → Promoción natural en la evolución

DECIMOS NO AL ACOSO

INSA ha desarrollado e implantado un **Protocolo Contra el Acoso Sexual o por razón de Sexo**, con el compromiso de la Dirección de la Compañía y en colaboración con la Representación Legal de los Trabajadores, marcando las responsabilidades y medidas efectivas para evitar cualquier tipo de conducta de violencia contra la personalidad, dignidad o integridad física o psicológica y discriminatoria por razón de sexo o sexualmente molesta que impida tener un ambien-

te profesional saludable. Así pues, dicho protocolo tiene por objeto establecer en INSA un procedimiento de actuación para que el empleado o empleada que detecte o considere que es objeto de acoso sexual, pueda hacer uso del mismo para que se lleven a cabo las actuaciones necesarias que esclarezcan la existencia o no de un caso de acoso y se adopten las pertinentes medidas necesarias.

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

INSA rechaza, de manera contundente, cualquier tipo de acoso laboral en el trabajo y declara expresamente que considera dichas conductas inaceptables e intolerables, sin atender a quien sea la víctima o el acosador, ni cualquier otra condición.

Se garantiza a todos los empleados que todas las acciones sobre esta materia se tramitarán observando un riguroso **respeto a la intimidad**, confidencialidad, objetividad y neutralidad, que quedaran garantizadas a través de este Protocolo.

Todos los empleados tienen **derecho a un ambiente de trabajo adecuado**, libre de problemas de intimidación y deben tener garantizada la ayuda a la persona que lo sufra, estableciendo las medidas disciplinarias oportunas y de carácter corrector, que eviten que dicha situación pueda volver a repetirse.

Por tanto, quedan expresamente prohibidas cualquier acción o conducta de esta naturaleza siendo consideradas como falta laboral y dando lugar a la posibilidad de aplicación del **régimen disciplinario** pertinente y proporcional a la gravedad de los hechos.



IV Congreso "Mujer y Trabajo" Sevilla - 18 de marzo.

Pilar García Ceballos-Zúñiga, directora general de INSA, intervino junto a otras representantes del mundo empresarial de nuestro país en una mesa redonda titulada *¿Cómo reactivar nuestra sociedad para hacerla más productiva?*

Igualdad

ALGUNOS DATOS IMPORTANTES

El porcentaje de mujeres graduadas en ingenierías en el curso 2012-13 es de un 27 % y en INSA el porcentaje de mujeres empleadas asciende al 30%.

El 65% de mujeres en INSA poseen un contrato indefinido.

El salario medio de los hombres es de 27.093 € anuales y el de mujeres de 27.373 € anuales.

El salario medio a tiempo completo de las mujeres contratadas en INSA es un 13% superior al salario medio a tiempo completo para el total de mujeres asalariadas en España.

La antigüedad de las mujeres (7 años) es mayor que la de los hombres (6 años) en INSA.

INSA contrata un 3% más de mujeres tituladas en ingenierías que la media del Mercado.

INSA, como empresa reconocida desde el año 2000 con el distintivo de "ÓPTIMA", es una empresa comprometida en la Igualdad de Oportunidades como estrategia corporativa, facilitando la incorporación, permanencia y promoción de las mujeres.

INSA inicia la elaboración de su **Plan de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres** en junio de 2008, elaborando un diagnóstico de la situación de Igualdad en la Compañía. A partir de este momento se establece un Comité de Igualdad compuesto por representantes de los trabajadores, responsable de Relaciones Laborales y de Prevención de Riesgos Laborales además de otros miembros de la empresa, hasta el año 2013

donde se incluye al representante del área de Responsabilidad Social Corporativa.

En dicho Plan se ha elaborado un **Protocolo de Acoso Laboral, sexual o por razón de sexo** para habilitar un mecanismo de protección para todo aquel profesional que pudiese estar sufriendo una situación de acoso. Desde su publicación no se ha recibido ninguna notificación de acoso en la aplicación diseñada para tal efecto y que ofrece todas las garantías para la posible víctima.

Anualmente se revisa el estado de los indicadores referentes a Igualdad.

CONCILIANDO TENEMOS UN PLAN

NOVEDAD 2013

Jornadas semanales flexibles que facilitan la conciliación familiar y la profesional, apostando por fórmulas donde todos aquellos empleados, madres, padres, o personas que tengan a su cargo a un familiar discapacitado o dependiente puedan desempeñar sus funciones profesionales distribuyéndolas de una manera más flexible.

Flexibilización de los permisos retribuidos, días de libre disposición y vacaciones para una adecuada conciliación.

Fomento del **teletrabajo** y ayudas para la comida para nuestros profesionales.

Adecuación de ciertos permisos para las **parejas de hecho**.

Cheque-guardería: dentro de nuestro Programa de Retribución Flexible, donde todos los profesionales que estén interesados podrán beneficiarse de importantes deducciones fiscales.

Los nuevos CHEQUE-GUARDERÍA favorecen la Economía Familiar al aumentar el sueldo neto disponible de cada profesional que lo solicite.



Beneficios

NUESTRO PROGRAMA DE COMPENSACIÓN FLEXIBLE

INSA dispone de un programa destinado a sus empleados que les permite destinar parte del salario bruto a la adquisición de algunos productos y servicios especiales.

SEGURO DE SALUD: INSA ofrece la posibilidad de contratar el Seguro de Salud con dos aseguradoras Sanitas y Cigna con condiciones especiales para sus empleados.

CHEQUE-GUARDERÍA: Este producto permite destinar parte del salario bruto al pago total o parcial de la escuela infantil (0 a 3 años) para los hijos de los empleados de INSA.

TARJETA DE TRANSPORTE: Este producto permite destinar parte del salario bruto a la adquisición de títulos de transporte para la utilización del servicio público de transporte colectivo de viajeros.

EQUIPOS INFORMÁTICOS: Este producto permite destinar parte del salario bruto a la adquisición de equipos informáticos y periféricos asociados a los mismos para el uso en el hogar.





Compartiendo

En INSA estamos convencidos del Talento de nuestros profesionales, pero también lo estamos de que la Comunicación es una herramienta fundamental para una organización como la nuestra, por eso, año tras año trabajamos para que los diferentes canales de comunicación se afiancen y surjan otros nuevos que cubran aspectos hasta ahora sin tratar con la atención que se requería.

La intranet corporativa es el punto de encuentro, desde donde todos los profesionales pueden interconectarse con INSA. Disponen de un directorio para buscar a cualquier profesional y la forma de contacto, además de diferentes buzones para enviar documentación. Desde la Intranet se llevan a cabo todo tipo de gestiones administrativas, pero también brinda un acceso a todas las novedades del Negocio, las iniciativas sociales que surgen y diferentes programas de colaboración con empleados:

Espacio de Ideas, donde los empleados pueden enviar sus propuestas de mejora o nuevos procesos, desarrollo de activos o identificación de áreas de nuevo negocio.

Tráete un Amigo (TUA). Identificar y recomendar profesionales con un perfil tecnológico determinado para un puesto de empleo en la Compañía.

Tráete una Oportunidad (TUO) tiene como finalidad detectar posibles oportunidades de negocio en nuestros clientes.

Mis Anuncios permite publicar anuncios de venta o alquiler de artículos e inmuebles, entre otros.

Carpooling, un sistema de interconexión entre profesionales para fomentar el coche compartido.

Inline, es una publicación interna de carácter mensual que se distribuye a nuestros profesionales y que actualmente posee una audiencia media equivalente a 70%. En ella se recoge información referente a INSA: clientes, nuevos proyectos, felicitaciones, y como no, a la gente que la forma.



MEDIO AMBIENTE

RESPONSABILIDAD
SOCIAL
CORPORATIVA



ENTENDEMOS EL MEDIO AMBIENTE COMO UNA CUESTIÓN DE CALIDAD

Manual de Buenas Prácticas ambientales :

Sencillas pautas de comportamiento dirigidas a mejorar el rendimiento y disminuir los impactos ambientales asociados a cualquier actividad de la empresa.

Principios:

- * Cada persona debe ser responsable y consciente de la repercusión de sus actos.
- * Aplicación individual, con resultados globales.
- * Reflejo del compromiso en gestión empresarial sostenible.
- * Aplicación necesaria para obtener y mantener SGA.

Canal de comunicación:

- * Disponible para todo el personal en el Sistema de Gestión Documental de la Calidad (SGDC), accesible mediante la aplicación de Lotus Notes y en la Intranet.

Política de Calidad, Medio Ambiente, Servicios y Seguridad de la Información:

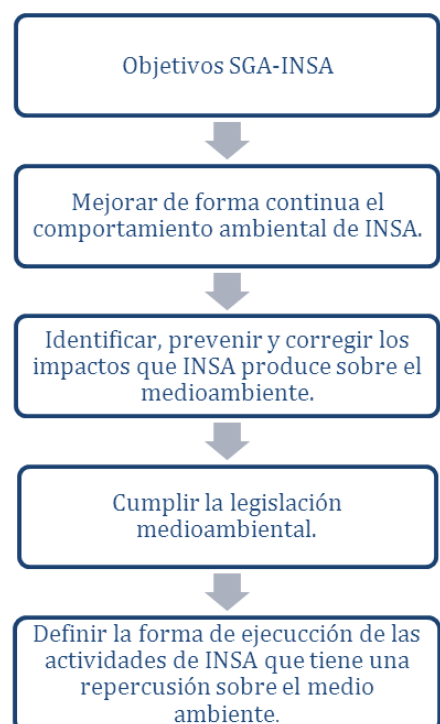
Identifica los principales aspectos a considerar en cuanto a gestión medioambiental de la empresa en cuanto al agua, al uso de energía, al uso de recursos materiales, al uso de material de oficina, mobiliarios y vending y otros.

Principios:

Identificar, caracterizar y minimizar el impacto ambiental negativo.

Canal de comunicación:

Disponible para todo el personal en el Sistema de Gestión Documental de la Calidad (SGDC), accesible mediante la aplicación de Lotus Notes y en la Intranet.



Enfoque ambiental

INSA está decidida a promover y ejecutar una gestión empresarial comprometida con el medio ambiente. La norma de Referencia española que INSA recoge es la **UNE-EN ISO 14001**. De esta manera, sus esfuerzos en esta materia están conectados con las actividades de la compañía y con la creación e implementación de un valor agregado que vele por la sostenibilidad del Medio Ambiente.

INSA cuenta con un departamento de Calidad y Medio Ambiente formado por un Director y técnicos medioambientales.

Desde noviembre 2011 contamos con un **Sistema de Gestión medioambiental (SGA) que constituye nuestro principio de precaución**. El SGA permite que la compañía alcance un alto compromiso con la protección del Medio Ambiente sin comprometer su desarrollo económico. Las principales directrices son:

- * Consumo de tóner por impresora.
- * Consumo de energía eléctrica.
- * Excelencia operativa a través de la idea de que la protección ambiental es sinónimo de calidad.
- * Sensibilización en protección medioambiental interna.
- * Colaboración con los grupos de interés.

La gestión medioambiental es un enfoque transversal que hemos trabajado de forma minuciosa. El SGA se sustenta en los objetivos de calidad y ha sido certificado por **Bureau Veritas Certificación**.

Cabe destacar que todas las oficinas y centros de trabajo de INSA son alquilados, por lo que nuestra compañía únicamente se encarga del mantenimiento de nuestras instalaciones a través de su proveedor. Tener en cuenta esta situación es fundamental ya que condiciona la evaluación de los aspectos medioambientales.

Queremos alcanzar el liderazgo en el mercado de Servicios, entregando a nuestros clientes soluciones adaptadas a sus necesidades, libres de defectos, y claramente superiores y siempre bajo la premisa del respeto por el Medio Ambiente.

NUESTROS 10 COMPROMISOS PARA UNA GESTIÓN RESPONSABLE Y SOSTENIBLE

1. **Fortalecer** la relación con nuestros grupos de interés (empleados, clientes y proveedores) y tomar conciencia de los impactos que como empresa generamos en ellos, en el Medio Ambiente y en la Sociedad.
2. **Desarrollar** procedimientos cada vez más claros y transparentes que mejoren la calidad de nuestro servicio mediante la identificación y la consolidación de buenas prácticas empresariales.
3. **Fomentar la Comunicación** mediante la apertura de nuevos canales de comunicación con nuestros grupos de interés.
4. **Consolidar una estrategia** corporativa sostenible a medio y largo plazo.
5. **Maximizar las prácticas** empresariales responsables.
6. **Expandir la marca INSA** como empresa socialmente responsable.
7. **Impulsar** y apoyar iniciativas sociales.
8. **Defender** el cumplimiento de los Derechos Humanos.
9. **Proteger** el Medio Ambiente.
10. **Estamos convencidos de que la Ética, la Transparencia, el compromiso social y medioambiental nos va a acompañar en cada paso que demos.**

Hitos medioambientales

- * Se amplió el ámbito de la certificación de Gestión ambiental, incluyendo una nueva localización de INSA:CENIT CACERES. De este modo ya son cinco las ubicaciones bajo el Certificado de la Norma UNE – EN ISO14001:2004.
- * En 2013 el consumo de energía en Centro, Sur, Cataluña y Cenit Salamanca 1.401.028,19 y en el Cenit Cáceres= 286.165,7. La Delegación Sur redujo un 59,08% de consumo eléctrico (Dada la demora en la recepción de la factura, se realiza una estimación del consumo de kw/h en Julio en Cenit Cáceres).
- * El consumo de tóner ha disminuido notablemente en 118,8 unidades respecto a los valores de 2012.
- * Se implantó la siguiente cláusula en Términos y Condiciones con los proveedores “(...) *el proveedor representa y garantiza que ninguno de los productos contiene, ni está fabricado usando sustancias perjudiciales para la capa de ozono, incluyendo, sin límites, compuestos orgánicos clorofluorados, halones, metilcloroformas y tetracloruros de carbono y cumple con la legislación vigente en materia de Medio Ambiente. (...)*”.
- * En marzo 2013 se instalaron dentro del marco de la Certificación ISO 14001 de Medio Ambiente, dos nuevos contenedores para la recogida de residuos orgánicos y para la recogida de envases y plásticos.
- * En 2013 se han renovado todas las certificaciones.

OPORTUNIDADES DE MEJORA

- * Oportunidad de mejora identificadas durante los tres primeros trimestres de 2013: La última corresponde a la ampliación del ámbito del Sistema de Gestión Ambiental en función de la Norma UNE-EN ISO 14001:2004.
- * Oportunidades de mejora identificadas en el cuatro trimestre de 2013: Se cierra una correspondiente a la ampliación de la Certificación de Medio Ambiente realizada durante 2012.

SOCIEDAD

RESPONSABILIDAD
SOCIAL
CORPORATIVA





Familia INSA

Algunos de los eventos que se han celebrado durante 2013 entre nuestros profesionales:

- * **Campañas de Donación de Sangre:** Se llevaron a cabo cuatro sesiones de donación de sangre en nuestras delegaciones con la participación de más de 150 personas.
- * **Navidad en INSA:** Se vieron favorecida más de 500 familias con la recogida de juguetes realizada por INSA en colaboración con la Sociedad de San Vicente de Paúl. Además en Cáceres, una vez terminada la campaña de juguetes continuó con la recogida de juguetes en colaboración con la Cruz Roja.
- * **Potenciando la Corresponsabilidad:** En septiembre 2013 se inauguró la sección online "Corresponsables", con la que se da visibilidad a las actividades de colaboración y voluntariado que realizan nuestros profesionales, así como a difundir las actividades de diferentes asociaciones y abrir nuevas vías de colaboración con otros profesionales.
- * El Consejo Social de la Universidad de Salamanca en la categoría de empresa galardona a INSA por su gestión 2013.
- * La Universidad de Extremadura distinguió a INSA con un premio por ser entidad colaboradora en formación y empleo.
- * **I+D:** El proyecto, en el que participan INSA y un consorcio de tres pymes de Castilla y León y un grupo de investigación, de la Universidad de Salamanca, pretende revolucionar la interoperabilidad, accesibilidad y usabilidad de los sistemas basados en Redes Inalámbricas de sensores haciendo uso de una plataforma de servicios Cloud Computing. Una de las innovaciones más impresionantes que implementa el sistema es la inclusión de un editor para la modelización de escenarios en 3D de fácil uso pero de resultados muy buenos y altamente realistas.
- * **Ciudades Inteligentes (Vigo)** - Una conferencia donde se abordaron las claves de la estrategia europea para las "ciudades inteligentes" y los retos a corto y medio plazo en movilidad y transporte; seguridad física y lógica; sanidad, accesibilidad y bienestar de las personas; gestión de recursos naturales; eficiencia energética en la gestión de infraestructuras y edificios; eGobierno y participación ciudadana.

TABLAS ANEXOS

Indicadores GRI 4 - Contenido básico

Página informe	Contenido básico general	Nombre	Código GRI 4
9	Estrategia y análisis	Declaración del máximo responsable	G4-1
7	Perfil de la organización	Nombre	G4-3
11; 13; 41-45.	Perfil de la organización	Marcas, productos y servicios importantes	G4-4
7	Perfil de la organización	Sede social	G4-5
7 y 11	Perfil de la organización	Lugares en los que desarrolla una actividad importante	G4-6
7	Perfil de la organización	Régimen de propiedad y forma jurídica	G4-7
11	Perfil de la organización	Mercados servidos	G4-8
11;13	Perfil de la organización	Principales magnitudes	G4-9
11	Perfil de la organización	Plantilla de empleados/as	G4-10
55	Perfil de la organización	Empleados/as cubiertos por convenio colectivo	G4-11
12	Perfil de la organización	Descripción de la cadena de suministros	G4-12
21	Perfil de la organización	Cambios significativos durante el ejercicio 2013.	G4-13
15;17-19; 47	Perfil de la organización	Principio de preocupación	G4-14
17-19	Perfil de la organización	Principios o iniciativas externas que la organización suscribe o adopta.	G4-15
	Perfil de la organización	Principales asociaciones a las que pertenece o con las que tiene acuerdo de colaboración.	G4-16
	Aspectos materiales y cobertura	Entidades incluidas en la consolidación financiera y en el perímetro del presente informe.	G4-17
7;9	Aspectos materiales y cobertura	Definición del contenido y el alcance del informe y de la aplicación de los principios GRI	G4-18
7	Aspectos materiales y cobertura	Aspectos materiales identificados	G4-19
7	Aspectos materiales y cobertura	Cobertura dentro de la organización	G4-20
7	Aspectos materiales y cobertura	Cobertura fuera de la organización	G4-21
7	Aspectos materiales y cobertura	Reformulación de información facilitada en informes anteriores	G4-22
7	Aspectos materiales y cobertura	Cambios significativos en la cobertura o alcance de este informe	G4-23
7	Participación grupos de interés	Grupos de interés vinculados a la organización	G4-24
7	Participación grupos de interés	Base para la selección de los grupos de interés	G4-25
7;17	Participación grupos de interés	Enfoques adaptados para la relación con los grupos, incluida la frecuencia de sus contactos	G4-26
	Participación grupos de interés	Cuestiones y problemas clave que ha surgido a raíz de la participación de los grupos de interés	G4-27
7	Perfil de la memoria	Periodo cubierto por el informe	G4-28
7	Perfil de la memoria	Fecha del informe anterior	G4-29
7	Perfil de la memoria	Ciclo de presentación del informe	G4-30
7	Perfil de la memoria	Punto de contacto para cuestiones relativas al informe	G4-31
7	Perfil de la memoria	Índice GRI en relación a la opción de conformidad elegida	G4-32
	Perfil de la memoria	Verificación externa del informe	G4-33
24 y 25	Gobierno	Estructura de gobierno	G4-34
27-37; 47	Ética e integridad	Descripción de los valores, principios, estándares y normas de comportamiento tales como códigos de conducta y éticos.	G4-56

Indicadores GRI 4- Informe GRI4 2013.

Página informe	Categoría/subcategoría GRI4	Aspecto GRI4
13	Económico (EC)	Desempeño económico
NA	Económico (EC)	Desempeño económico
63	Económico (EC)	Desempeño económico
11	Económico (EC)	Presencia en el mercado
21	Económico (EC)	Consecuencias económicas indirectas
	Económico (EC)	Prácticas de adquisición
77	Medio ambiente (EN)	Energía
77	Medio ambiente (EN)	Energía
77	Medio ambiente (EN)	General
28; 29; 76; 77	Medio ambiente (EN)	Evaluación ambiental de los proveedores
53	Social (LA) Prácticas laborales y trabajo digno	Empleo
54-55; 57; 66; 69;71	Social (LA) Prácticas laborales y trabajo digno	Empleo
	Social (LA) Prácticas laborales y trabajo digno	Empleo
49 y 55	Social (LA) Prácticas laborales y trabajo digno	Salud y seguridad en el trabajo
61	Social (LA) Prácticas laborales y trabajo digno	Capacitación y educación
62-65	Social (LA) Prácticas laborales y trabajo digno	Capacitación y educación
24, 53	Social (LA) Prácticas laborales y trabajo digno	Diversidad e Igualdad de oportunidades
9; 67	Social (LA) Prácticas laborales y trabajo digno	Igualdad de retribución entre mujeres y hombres
28, 29, 49 y 76	Social (LA) Prácticas laborales y trabajo digno	Evaluación de las prácticas laborales de los proveedores
	Derechos Humanos (HR)	
17;18;35	Social (LA) Sociedad (SO)	Lucha contra la corrupción
40	Social (LA) Responsabilidad sobre productos (PR)	Etiquetado de los productos

*Ver Informe de Progreso Pacto Mundial 2012.

Aspecto GRI4	Nombre de indicador
G4-EC1	Valor económico directo generado y distribuido.
G4-EC2	Consecuencias económicas y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización que se derivan del cambio climático
G4-EC4	Ayudas económicas otorgadas por entes de gobierno
G4-EC6	Porcentaje de empleados y empleadas procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas
G4-EC8	Impactos económicos indirectos significativos
G4-EN3	Consumo energético interno
G4-EN6	Reducción del consumo energético
G4-EN31	Desglose de los gastos y las inversiones ambientales
G4-EN32	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios ambientales
G4-LA1	Número y tasa de contrataciones y rotación media de empleados/as, desglosados por sexo y región
G4-LA2	Prestaciones sociales para los empleados/as
G4-LA3	Índice de reincorporación al trabajo y de retención tras la baja maternidad o paternidad, desglosado por sexo.
G4-LA6	Tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos con el trabajo por región y sexo.
G4-LA9	Promedio de horas de capacitación anuales por empleados y empleadas
G4-LA10	Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomentan la empleabilidad de los trabajadores y les ayudan a gestionar el final de sus carreras profesionales.
G4-LA12	Composición de los órganos de gobierno y desglose de la plantilla por categoría profesional y sexo
G4-LA13	Brecha salarial entre mujeres y hombres
G4-LA14	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a prácticas laborales
G4- HR1 - G4-HR12	
G4-SO4	Políticas y procedimiento de comunicación sobre la lucha contra la corrupción
G4-PR5	Resultados de encuestas para medir la satisfacción de la clientela

*

*

Principio del Global Compact y su relación con los indicadores GRI4 INSA 2013

Principio	Mandato del principio	Aspecto/subcategoría GRI4
1	Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.	Derechos humanos
2	Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos	Práctica laborales y trabajo digno y Derechos Humanos
3	Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.	Práctica laborales y trabajo digno y G4-11
4	Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción	Derechos Humanos y Práctica laborales y trabajo digno, diversidad e igualdad de oportunidades
5	Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.	Derechos Humanos
6	Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.	Práctica laborales y trabajo digno y G4-10
7	Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.	Medio ambiente
8	Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.	Medio ambiente
9	Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente	Medio ambiente
10	Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.	Lucha contra la corrupción

Nota

En INSA está garantizado el cumplimiento de los Derechos Humanos fundamentales mediante la aplicación de la legislación vigente, en toda materia relacionada con aspectos laborales, de Seguridad y Salud para todos nuestros empleados, colaboradores, proveedores y clientes. INSA dispone en su base de una Cultura que respeta profundamente el cumplimiento de los Derechos Humanos. En la Visión, Misión y Valores corporativos se hace especial énfasis en la Calidad de los Servicios, en la Innovación, y en la Satisfacción del Cliente mediante el Compromiso con la Excelencia y la creación de Valor no sólo para nuestros clientes sino para todos nuestros grupos de interés, incluyendo empleados, accionistas y la Sociedad en su conjunto, actuando con ética y compromiso social.

Todos los empleados que conforman la Compañía están amparados por la legislación española, por el Convenio de los

Trabajadores y el Convenio Colectivo sectorial de aplicación. Tanto en cuanto, INSA en cumplimiento con la norma vigente permite el desarrollo de la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva según prevé la Ley, satisfaciendo su aplicación para todos los casos que así corresponda, como ocurre en todos aquellos centros de trabajo que reúnen todas las condiciones necesarias

en materia laboral para elegir representación legal de los trabajadores. Además, INSA, dentro de los límites que la ley indica, autoriza el uso por parte de los representantes legales

de los trabajadores de una lista empleados de todo el ámbito nacional para que informen al resto de los trabajadores sobre asuntos que ellos estimen de interés para los empleados.

INSA no tiene riesgo de incumplimiento en este principio. INSA rige toda su actividad bajo los más estrictos estándares normativos de aplicación en materia de contratación de trabajadores, bajo la legislación española y el convenio de aplicación, además de los acuerdos de carácter internacional a los que como empresa europea aplica.

Todos nuestros trabajadores han sido seleccionados de manera legal dentro del mercado laboral europeo y contratados según dicta la Ley, respetando la libertad de todo individuo a elegir entablar o no relación contractual con INSA, ejerciendo en todo momento su libertad y sin ningún tipo de obligación o coacción.

INSA no ha contratado, ni contratará a ninguna persona menor de edad o que no disponga de la edad legal para trabajar con todas las garantías que la legislación internacional prevé.

INSA ha desarrollado un Plan de Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres, el cual inicia su elaboración en Junio de 2008, elaborando un diagnóstico de la situación de Igualdad como paso previo para conocer la realidad de la que partíamos.

El área de Medio Ambiente es responsable de realizar el seguimiento de la situación de los procesos de la compañía relacionados con la gestión ambiental, y posibilitar su mejora continua. Es el órgano responsable de promover interna y externamente el Medio Ambiente a todos los niveles, incorporando las estrategias ambientales a las políticas de la empresa.

INSA dispone de diferentes procedimientos internos que regula cualquier tipo de conducta poco ética y no deseables para ningún profesional de INSA, subrayando claramente la forma de proceder ante distintas situaciones susceptibles de sobornos, favoritismos, competencia desleal, etc.

