



Informe de Progreso 2014

PACTO MUDIAL DE NACIONES UNIDAS

Versión: 1.0 | Nivel de seguridad N0 - Público



María Martínez

SATEC. Sistemas Avanzados de Tecnología
Avd. Europa, 34 A 28023 Aravaca – Madrid
www.satecgroup.com

Empresa certificada según UNE-EN ISO 9001:2008, UNE-EN ISO 14001:2004,
UNE-ISO/IEC 20000-1:2007, UNE-ISO/IEC 27001:2007

Índice

Contenido

1	Identificación del Informe	3
2	Información General de la Compañía	5
3	Carta del Presidente	13
4	Satec y sus grupos de interés.....	16
4.1	Canales de comunicación	16
5	Principios del Pacto Mundial.....	19
5.1	Derechos humanos: principios 1 y 2	19
5.1.1	Derechos Humanos y nuestros empleados	21
5.1.2	Derechos Humanos y nuestros clientes	25
5.1.3	Derechos Humanos y nuestros proveedores	29
5.1.4	Derechos Humanos y la Sociedad	30
5.2	Normas laborales: principios 3, 4, 5 y 6	35
5.2.1	Relaciones laborales	35
5.2.2	Trabajo forzoso	37
5.2.3	Trabajo infantil	40
5.2.4	Discriminación	41
5.3	Medio Ambiente: principios 7, 8 y 9	47
5.3.1	Política ambiental	47
5.3.2	Iniciativas relacionadas con el medioambiente	50
5.3.3	Difusión de tecnologías respetuosas con el medioambiente	51
5.3.4	Objetivos 2015	52
5.4	Lucha contra la corrupción: Principio 10	53

1 | Identificación del Informe

Fecha de adhesión al Pacto Mundial: 23 de febrero de 2009

Tipo de informe: Informe de progreso

Periodicidad del informe: Anual

Alcance del informe de Progreso: España

Medios de difusión del Informe de Progreso: Externamente por medio de la página web del Pacto Mundial y de nuestra web corporativa. Internamente en el Portal del Empleado y a través de boletines electrónicos de difusión, como nuestro Meeting Point.

Día de publicación del Informe: 23-10-2015

Periodo cubierto por el presente Informe de Progreso: año 2014

Fecha del Informe anterior más reciente: agosto 2012

Estructuración del Informe de Progreso: Para la elaboración del presente informe, se ha seguido la agrupación de los principios en cuatro grandes áreas, que define el Pacto Mundial:

DERECHOS HUMANOS

Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados en el ámbito internacional.

Principio 2: Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices en abusos a los derechos humanos.

NORMAS LABORALES

Principio 3: Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;

Principio 4: Las empresas deben eliminar todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;

Principio 5: Las empresas deben abolir de forma efectiva el trabajo infantil.

Documento con nivel de seguridad N0 - Público para PACTO MUDIAL DE NACIONES UNIDAS
Propuesta IPPM2014 página 3 de 54

Empresa certificada según UNE-EN ISO 9001:2008, UNE-EN ISO 14001:2004,
UNE-ISO/IEC 20000-1:2007, UNE-ISO/IEC
27001:2007.

Principio 6: Las empresas deben eliminar la discriminación con respecto al empleo y la ocupación.

MEDIO AMBIENTE

Principio 7: Las empresas deben apoyar los métodos preventivos con respecto a problemas ambientales;

Principio 8: Las empresas deben adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental;

Principio 9: Las empresas deben fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inofensivas para el medio ambiente.

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

Principio 10: Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.

Definición de la materialidad: Con el fin de definir aquellos aspectos e identificadores más relevantes a incluir en el presente informe, Satec ha identificado y estructurado jerárquicamente sus grupos de interés y ha definido canales de comunicación estables con ellos. Además, hemos tenido en cuenta nuestra misión, valores y estrategia corporativa, por lo que se recogen también aquellos aspectos de la Responsabilidad Social que son importantes o relevantes para nuestro negocio. Con la información recabada por esas fuentes, y a partir de un proceso de reflexión interno, se han fijado los aspectos más relevantes sobre los que la Compañía debe informar.

Tipo de informe: C

Responsable: María Martínez Suárez

2 | Información General de la Compañía

Nombre de la entidad: Sistemas Avanzados de Tecnología S.A. (SATEC)

Dirección oficinas centrales: Avda. de Europa, 34 A - 28023 Aravaca (Madrid)

Dirección web: www.satec.es

Sector: Telecomunicaciones y Tecnologías de la Información.

Alto cargo: Luis Rodríguez-Ovejero, Presidente.

Gobierno Corporativo: La sociedad actualmente está representada por un Administrador Único (Luis Alberto Rodríguez-Ovejero Alonso) y sobre él recaen todas las facultades de representación y actuación estatutariamente atribuibles.

Los principios fundamentales del Gobierno Corporativo de SATEC son:

- Proteger los derechos de los accionistas.
- Asegurar el tratamiento equitativo para todos los accionistas, incluyendo a los minoritarios y a los extranjeros.
- Brindar a todos los accionistas la oportunidad de obtener una efectiva reparación de los daños por la violación de sus derechos.
- Reconocer los derechos de terceras partes interesadas y promover una cooperación activa entre ellas y las sociedades en la creación de riqueza, generación de empleos y logro de empresas financieras sostenibles.
- Asegurar que haya una revelación adecuada y a tiempo de todos los asuntos relevantes de la empresa, incluyendo la situación financiera, su desempeño, la tenencia accionaria y su administración.
- Asegurar la guía estratégica de la Compañía

Seguimiento de Progreso en la implantación de los 10 principios por la Junta Directiva: En el año 2008 se creó el Comité de Responsabilidad Social Corporativa de SATEC con el objetivo de impulsar las políticas de Responsabilidad Social de la Compañía así como velar por el

cumplimiento de las mejores prácticas de gobierno corporativo, siendo este Comité el responsable de la elaboración de los informes relacionados con el ámbito de la RSC

Objetivos y temáticas de Naciones Unidas: Satec desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas. Entre ellas, la firma de declaración de apoyo a la iniciativa “Principios para el empoderamiento de la mujer”, y la divulgación de los Derechos de Infancia y Principios para Empresas.

Importe neto de la cifra de negocios del año 2014: 54.805.018€

Subvenciones de explotación incorporadas al resultado del ejercicio: 136.850€

Número de empleados: 383. (Promedio de la plantilla en el 2014)

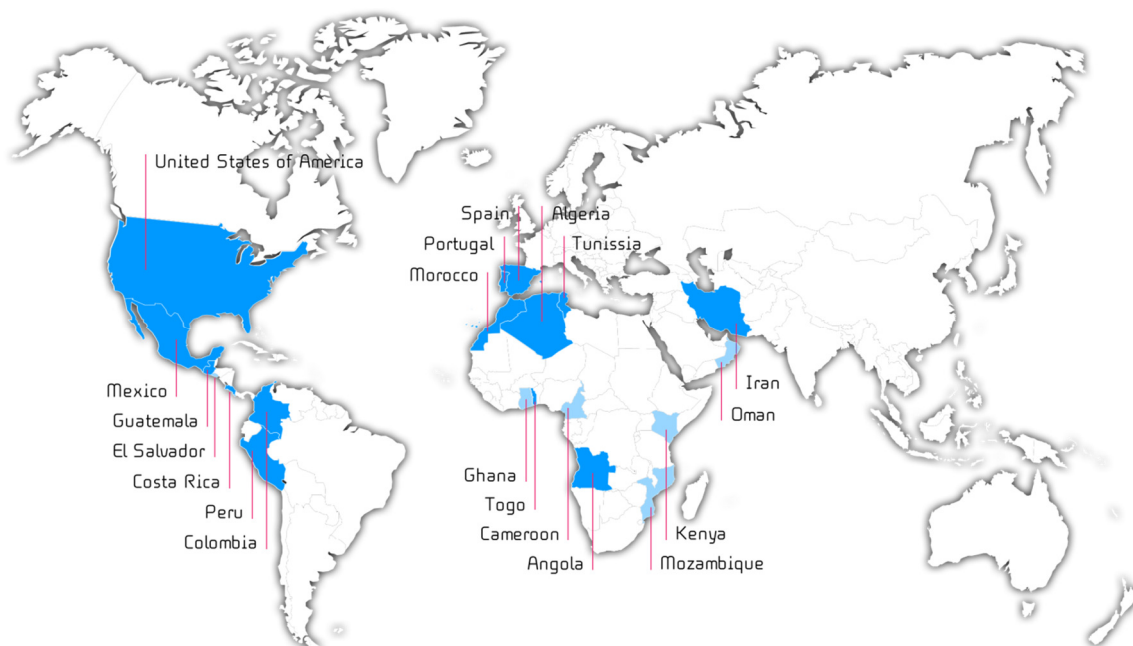
Mercados: En Satec, desde nuestros inicios como Compañía, la internacionalización ha estado planteada como una opción estratégica, que favoreciera nuestro crecimiento. Desde siempre, hemos puesto especial énfasis en la búsqueda de nuevos mercados con alto potencial de crecimiento en los que operar, en el diseño de nuestra estrategia de internacionalización y en el desarrollo de las habilidades de nuestro equipo humano, imprescindible para que los proyectos internacionales lleguen a buen puerto. Y, todo ello, intentando siempre que nuestro trabajo estuviera marcado por la calidad, la aportación tecnológica y el valor añadido aportados a nuestros clientes a través de los proyectos para ellos desarrollados.

La internacionalización continúa siendo uno de los objetivos estratégicos SATEC, que actualmente cuenta con presencia efectiva en once países:

- España: fiel a su principio de proximidad con el cliente, la compañía tiene presencia en las siguientes ciudades, dándose desde ellas cobertura a todo el territorio nacional: Madrid, Barcelona, Bilbao, Vigo, Avilés, Toledo, Santiago de Compostela, León, y Valladolid.
- Portugal: a través de nuestra filial CONVEX, Consultoria e Integração de Sistemas. Oficinas en: Lisboa.
- Marruecos: mediante nuestra participación mayoritaria en INTELCOM, S.A. Oficinas en: Rabat y Casablanca.

- Argelia: con SATEC Algerie. Oficinas en Argel.
- Túnez: a través de SATEC Tunisie. Oficinas en Túnez
- Angola: Luanda.
- Perú: Lima

Además, desarrolla proyectos en los siguientes países:



Una parte de nuestra apuesta de expansión internacional, está orientada a países del tercer mundo, donde los mecanismos de control son muy precarios frente a los que tenemos en el mundo occidental. Nuestra empresa está ejerciendo la corresponsabilidad y desarrollando un trabajo de calidad, dando lo mejor de nosotros mismos para multiplicar la creación de valor y luchando contra la ineficacia y el derroche en el tercer mundo. Así, Satec incorpora objetivos sociales en su estrategia empresarial y promueve la innovación social para resolver muchos de los problemas actuales gracias al uso de las tecnologías de la información y la comunicación, tan necesarias para el desarrollo de estos países.

Actividad: Sistemas Avanzados de Tecnología S.A. (en adelante SATEC) es una multinacional española integradora de soluciones tecnológicas y especializada en servicios avanzados asociados a las nuevas Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. Desde los inicios, nuestro principal objetivo siempre ha sido convertirnos en la respuesta innovadora para la mejora

de los sistemas de información de nuestros Clientes, presentando para ello, un completo Porfolio de Soluciones de Ingeniería y ofreciendo los más avanzados recursos y servicios.

Nos diferenciamos gracias a nuestra experiencia y conocimiento, en proyectos de gran complejidad técnica y en sectores de impacto social significativo, como Sanidad y Medio Ambiente, contando con la alta cualificación y profesionalidad de nuestro personal técnico y teniendo como fin último la creación de valor

Los principios que rigen nuestras actuaciones son: una sólida base tecnológica y la alta cualificación de nuestros profesionales, unidas a una experta gestión de los proveedores, con una atención constante a la calidad del producto o servicio, una innovación permanente, una dilatada experiencia en la implantación de soluciones en más de dos mil clientes y una relación privilegiada con nuestros socios tecnológicos, siempre enfocados hacia el cliente con un compromiso firme de ofrecer soluciones y servicios innovadores que se adapten a sus necesidades específicas.

SATEC con un enfoque eminentemente práctico, y profunda convicción de que la tecnología debe ser motor de cambio, reúne los factores necesarios para capitalizar tecnologías complejas y convertirlas en herramientas accesibles y resolutivas para sus clientes. Entre dichos factores cabe destacar:

- Nuestra experiencia en nichos de mercado especializados, con más de mil clientes y referencias locales.
- Nuestro compromiso con la excelencia que se refleja en reconocidos estándares de calidad, como UNE-EN ISO 9001:2000, UNE-EN ISO 14001:2004, UNE-ISO/IEC 27001:2007, UNE-ISO/IEC 2000-1:2007 o CMMI-DEV con un grado de madurez de Nivel 3.
- Nuestro conocimiento funcional en proyectos de inclusión social, para apoyar a los colectivos más vulnerables y llevar la tecnología a zonas remotas y rurales de difícil acceso.
- Nuestra capacidad técnica y el compromiso personal de nuestros profesionales, ingenieros y consultores expertos.
- Nuestra identificación con las necesidades de nuestros clientes, proponiendo y diseñando soluciones a medida que integran distintas tecnologías y herramientas disponibles en el mercado.

Entre los valores diferenciales que nos caracterizan, destacan:

- Prescriptores multitecnología: SATEC es capaz de integrar múltiples tecnologías, prescribiendo aquella que más se ajusta a las necesidades y requerimientos del cliente; “Know how” y certificaciones técnicas así lo avalan.
- Proveedores de soluciones End to End: SATEC puede abordar todo el ciclo de vida del proyecto del cliente: desde la consultoría y diseño de la solución, hasta su puesta en marcha, soporte, operación y formación.
- Cercanía al cliente gracias a una fuerte presencia territorial. Cobertura global, con oficinas y recursos próximos a la localización geográfica del cliente, tanto en España como en África y Latinoamérica.
- Verticalidad: SATEC es capaz de adaptar sus soluciones propias o de terceros en base a las necesidades o requerimientos concretos específicos del cliente y de su sector.
- Independencia: SATEC como compañía 100% española, financiada con recursos propios, goza de una gran autonomía e independencia en la toma decisiones.
- Flexibilidad: En base a las características del proyecto, SATEC es capaz de basar su propuesta en “Estándares de mercado” y en soluciones “Open Source”.
- Innovación: con objetivo en la búsqueda de diferenciación y oferta amplia y de calidad a través del desarrollo de productos y soluciones innovadoras que proporcionen crecimiento en la posición de mercado, la obtención de nuevos clientes, la fidelidad de los existentes, la adaptación dinámica al mercado, la credibilidad tecnológica, etc.

Por ello, y siendo fieles a nuestro objetivo de convertirnos en la respuesta innovadora para la mejora de los sistemas de información de nuestros Clientes contamos con un completo Porfolio de Soluciones de Ingeniería y ofrecemos los más avanzados recursos y servicios, estructurándose nuestra propuesta en torno a tres grandes ejes:

- **Soluciones Tecnológicas**: Nuestra amplia cobertura abarca el diseño y despliegue de redes de comunicaciones, su securización y optimización, la visión integrada y convergente de los nuevos centros de proceso de datos y su interrelación con la estrategia de despliegue en la nube o cloud computing, el despliegue de herramientas orientadas a la automatización de procesos, a la monitorización y operación de activos y servicios y finalmente el desarrollo y la integración de aplicaciones que aprovechen desde la necesidad real del cliente los adelantos tecnológicos en el campo de la movilidad, la gestión documental y de contenidos, y un largo etc.

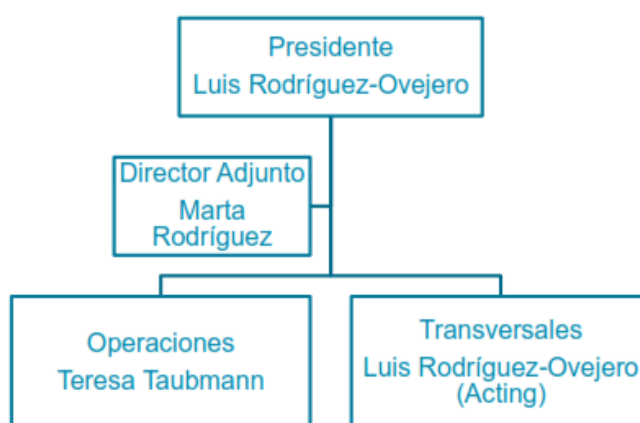
- **Soluciones Verticales:** conjunto de soluciones que cubren de forma específica las necesidades funcionales y tecnológicas en los siguientes sectores:
 - **Administraciones Públicas:** Satec colabora en la Modernización del Gobierno Electrónico para optimizar:
 - Los procesos internos de Gobiernos, tanto Centrales, como Locales y Regionales, y
 - Los servicios que ofrecen las Administraciones Públicas, tanto a los ciudadanos como a la industria.
 - **Sanidad:** Soluciones de interoperabilidad clínica, TeleMedicina. Gestión de la Imagen médica y prevención.
 - **Energía:** Soluciones de monitorización de plantas fotovoltaicas, soluciones orientadas al despliegue de SmartCities, Monitorización y actuación sobre entornos heterogéneos.
 - **Medio Ambiente:** Soluciones de captación, almacenamiento y análisis de fenómenos y procesos medioambientales, Soluciones de control de polución.
 - **Operadoras de Telecomunicaciones:** Desarrollo de soluciones que ayuden a las operadora a poner en valor su negocio y explotación de las operaciones en base a la eficiencia y eficacia.
- **Servicios avanzados de explotación, operación y mantenimiento.** SATEC propone servicios que implican la toma de control de los sistemas de información y la gestión delegada, automatizada y proactiva de los mismos, que permite prever y por tanto anticiparse a los problemas. SATEC ofrece servicios de soporte, monitorización remota, administración y evolución de infraestructuras y aplicaciones de negocio, así como la implantación y gestión completa de centros de operación de red y atención a usuarios.

Naturaleza jurídica: La forma jurídica de Satec es la de sociedad anónima, constituida conforme a la legislación española. La compañía tiene su sede social en Oviedo (Asturias - España), aunque desde el primer momento estableció sus oficinas centrales en Madrid para, con posterioridad y siendo fiel a su principio de proximidad con el cliente, empezar con una amplia expansión por el territorio nacional, disponiendo en la actualidad de una cobertura geográfica completa a las 17 CC AA, para lo que se han creado tres Direcciones Territoriales: Dirección Territorial Norte, Dirección Territorial Oeste y Dirección Territorial Centro-Sur Este, que agrupan

los centros de trabajo existentes, capilarizando la actividad a las distintas zonas geográficas nacionales.

Organigrama de la Compañía:

Organigrama General SATEC



Para detalle de la composición del equipo directivo de la Compañía, accedan al siguiente link:

<http://www.satec.es/es-ES/PrensayEventos/GaleriadelImagenes/Paginas/default.aspx>

Premios y distinciones recibidas en el periodo informado:

Satec, según ha publicado el Ranking Líderes de Computing de las 100 primeras compañías del sector TIC en España, ocupa el puesto 74.

Satec recibe el reconocimiento de la Cámara de Comercio Consejería de Educación del Principado por nuestro apoyo a la mejora de la formación profesional y sus planes formativos, para su mejor adaptación a las necesidades reales de las empresas, por nuestra participación

en el programa “Estancias de Formación en Empresas para el Profesorado de Formación Profesional.

Grupos de interés: Empleados, Accionistas, Proveedores, Clientes, Medios de Comunicación, la sociedad y, en particular, el Sector Tic.

Criterios para la selección de los Grupos de Interés: nuestros grupos de interés son identificados mediante un proceso interno de reflexión a partir de nuestra interacción permanente con el entorno. Interacción que se ve favorecida por nuestra proximidad geográfica, que nos permite generar estrechos vínculos de confianza en la relación con los diferentes grupos de interés.

Modo de incorporación a la estrategia de la Compañía de las sugerencias de sus Grupos de Interés: Existen distintas vías por las que los distintos grupos de interés pueden hacer llegar sus sugerencias e inquietudes.

En el caso de la plantilla, además de directamente, pueden hacerlo por medio de los distintos Comités en que participan, a través de la intranet corporativa o por medio del buzón de sugerencias: sugerencias@satec.es.

En el caso de nuestros clientes y proveedores, a través de los encuentros periódicos que se mantienen con ambos grupos, por medio de las encuestas de satisfacción o a través de la sección consultas de nuestra web corporativa.

La información recibida por las distintas vías, en función de su naturaleza, es posteriormente estudiada por los distintos Comités existentes en la Compañía.

3 | Carta del Presidente

Me complace ratificar el compromiso adquirido por Sistemas Avanzados de Tecnología SA (SATEC) en el año 2009, cuando voluntariamente nos adherimos al Pacto Mundial de las Naciones Unidas e hicimos público nuestro apoyo a sus Diez Principios y nuestra intención de apoyarlos de forma continuada. Compromiso que es un claro reflejo de nuestros Valores Corporativos y de la asunción de nuestra responsabilidad en la implementación y difusión de políticas e iniciativas en favor de los



derechos humanos y la mejora de los estándares laborales, el cuidado del medio ambiente y la lucha contra la corrupción, teniendo como objetivo último colaborar en la medida de nuestras posibilidades a la consecución de una sociedad cada vez más digna. Comprometiéndonos, asimismo, a compartir esta información con nuestros grupos de interés a través de nuestros principales canales de comunicación.

El presente Informe de Progreso describe los avances realizados, por SATEC en cuanto a la integración de los 10 Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas en nuestra estrategia empresarial y las actividades encaminadas a ese fin, llevadas a cabo a lo largo del año 2014 y que se han materializado en iniciativas y proyectos concretos, destacando entre ellos:

- En el ámbito internacional: La apuesta de Satec por el desarrollo de proyectos tecnológicos de alto impacto social, en países en vías de desarrollo, que contribuyen significativamente al avance del bienestar en dichos países. Por ejemplo, el proyecto de Telemedicina para las Zonas Rurales del Distrito de Pueblo Libre- Huaylas- Ancash; el de Consultoría para el desarrollo e implementación del sistema integrado de focalización para la Inclusión Social; o el Sistema de Alertas Tempranas de Colombia. Ejerciendo Satec, en todos ellos, la corresponsabilidad como empresa y desarrollando un trabajo de calidad ante una exigencia de fiscalización mucho menos elaborada que en los países desarrollados.

A nivel internacional, invitado por la Universidad de Harvard, yo personalmente me he involucrado en la iniciativa denominada "Advanced Leadership Initiative". Programa experimental cuyo objetivo es formar a los futuros líderes con una visión global e integral, no sólo económica, sino también de responsabilidad social. Tras varios meses de

estancia en Harvard, estoy trabajando, con la ayuda de mi equipo, en poner en marcha un proyecto de telemedicina para vertebrar los servicios remotos de especialistas occidentales en apoyo a las bolsas de pobreza del Tercer Mundo en base a una tecnología y modelo de servicio muy innovador.

- En el ámbito nacional: Nuestro foco, a lo largo del 2014, se ha centrado en proyectos en favor de la lucha contra el desempleo juvenil, a través de nuestra participación en varios proyectos, dos de ellos proyectos de carácter transnacional, y promovidos por la Unión Europea.

Internamente, hemos centrado nuestros esfuerzos en cuatro áreas concretas:

- Recursos Humanos, donde hemos llevado a cabo varias acciones orientadas a paliar la discriminación;
- Prevención de Riesgos Laborales, con acciones de mejora significativas en formación y sensibilización en prevención;
- Calidad, continuamos trabajando en un ciclo de mejora continua, para lo que hemos acometido la recertificación en todas las normas de calidad que mantenemos implantadas, por una entidad certificadora acreditada a nivel internacional, asegurando de esta forma un reconocimiento mundial de los estándares de calidad según los cuales opera la Organización
- Medio Ambiente, hemos logrado reducir significativamente nuestro consumo energético, a partir de la optimización de la infraestructura TI, y de continuas campañas de concienciación.

Actividades y proyectos que no hubieran sido posibles sin la colaboración de nuestro equipo humano, su profesionalidad, esfuerzo y capacidad de trabajo, ni sin el apoyo y confianza de nuestros clientes y proveedores. Y ello, en un entorno económico que en España presenta claros signos de mejora. Se reactiva la inversión en los grandes clientes y el interés en las nuevas tecnologías como herramientas de mejora de productividad y calidad de la gestión. Sin embargo, la situación en los países emergentes dependientes de la exportación de materias primas ha sufrido un claro retroceso y apenas se puede contar con la continuidad de los proyectos ya en marcha. Muchos de ellos han realizado importantes ajustes y las perspectivas inmediatas no son muy halagüeñas en el entorno de estos próximos 12-18 meses.

Satec cara al futuro pretende continuar con las líneas estratégicas establecidas y mantener y ampliar la presencia internacional aunque con una particular dedicación a nuevos negocios en España, donde se presentan perspectivas de proyectos altamente innovadores donde Satec puede aportar diferenciación.



LUIS RODRIGUEZ-OVEJERO ALONSO
PRESIDENTE

4 | Satec y sus grupos de interés.

Como ya hemos indicado, Satec mantiene identificados sus diferentes grupos de interés y dispone de procedimientos de recopilación de información relativa a sus expectativas, a través de canales de comunicación ya establecidos. Además, nuestra proximidad geográfica a ellos nos permite generar estrechos vínculos de confianza en la relación con los diferentes grupos de interés. Por tanto, nuestros grupos de interés son identificados mediante un proceso interno de reflexión a partir de nuestra interacción permanente con el entorno.

Una vez identificados, hemos procedido a su jerarquización en función de los siguientes criterios:

- Responsabilidad: personas o grupos con los que la Compañía tiene responsabilidades (legales, financieras, políticas, operativas, etc.)
- Cercanía: personas o grupos que se relacionan más a menudo con la organización y con los que más confianza hay. Incluimos en esta categoría, tanto a grupos internos, (la plantilla) como a grupos externos a la organización.
- Dependencia: personas o grupos que tienen una mayor dependencia de nuestra Compañía, como por ejemplo un cliente.

En base a todo ello, Satec identifica como sus principales grupos de interés a los siguientes:

- Su plantilla y los colaboradores externos que forman parte del Grupo.
- Los accionistas de la sociedad.
- Los proveedores de mercancías y servicios.
- Nuestros clientes.
- Los medios de comunicación.
- La sociedad y, en especial, el sector TIC.

4.1 Canales de comunicación.

A continuación mostramos la lista de grupos de interés y los canales de comunicación asociados a cada uno de ellos:

Grupos de Interés	Canales de Comunicación
Plantilla y colaboradores externos que forman parte del Grupo.	<ul style="list-style-type: none"> • Intranet Corporativa • Distintos Comités en que participan personas de la plantilla • Buzón de sugerencias: sugerencias@satec.es. • Meeting Point (revista digital) • Evaluación de desempeño • Representantes legales de los trabajadores • Redes sociales
Accionistas de la Sociedad	<ul style="list-style-type: none"> • Informes anuales • Junta General de Accionistas
Proveedores de mercancías y servicios	<ul style="list-style-type: none"> • Asistencia a ferias especializadas • Encuestas de satisfacción • Jornadas y encuentros con proveedores. • Sección “Consultas” de la web corporativa o correo a: info@satec.es.
Clientes	<ul style="list-style-type: none"> • Visitas periódicas a nuestros clientes • Organización y participación en jornadas técnicas y foros de debate en las distintas áreas de actividad de la Compañía, • Presencia activa en asociaciones y organismos empresariales • Asistencia a ferias especializadas • Web del Grupo SATEC: www.satecgroup.com. • Encuestas de satisfacción, según la Norma ISO 9001:2008. • Boletines, Casos de Éxito, Promociones, etc. • Reclamaciones@satec.es. • Sección “Consultas” de la web corporativa o correo a info@satec.es.
Medios de Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Notas de prensa. • Encuentros con medios. • Web del Grupo SATEC: www.satecgroup.com





Sociedad	<ul style="list-style-type: none"> • Asistencia y participación en congresos, eventos y foros del sector. • Pertenencia a distintas asociaciones, plataformas, etc. del sector. • Información pública y puntual de todos los hechos relevantes. • Web del Grupo SATEC: www.satecgroup.com
-----------------	---

Adicionalmente a los canales de información y comunicación, enfocados a cada grupo de interés, SATEC pone a disposición de cualquier persona, que quiera mostrar su opinión sobre este Informe de Progreso, el siguiente buzón de correo: rsc@satec.es.

Para cuestiones específicas relacionadas con el medio ambiente y calidad, puede contactar con nosotros en el siguiente buzón de correo: calidad@satec.es

5 | Principios del Pacto Mundial

Como ya se ha indicado anteriormente, para la elaboración del presente Informe de Progreso, se ha seguido la agrupación de los 10 principios en las siguientes áreas:

-  DERECHOS HUMANOS
-  NORMAS LABORALES
-  MEDIO AMBIENTE
-  LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

5.1 Derechos humanos: principios 1 y 2.

Principio 1

- ***Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados en el ámbito internacional.***

Principio 2

- ***Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices en abusos a los derechos humanos.***

Los pilares sobre los que se sustentan las actuaciones de Satec y, de todas las personas que la integramos, son nuestros cuatro Valores Corporativos: Innovación, Talento, Integridad y Trabajo en Equipo.

La integridad es el principio rector que guía nuestra actividad empresarial. Valor que se traduce en un escrupuloso respeto a los legítimos derechos de todas las personas físicas y jurídicas con las que Satec interrelaciona.

Para garantizar el respeto y aplicación de nuestros Valores Corporativos contamos con nuestro Código Deontológico, norma de obligado cumplimiento para toda la plantilla, que recoge los principios básicos que deben guiar la actuación de Satec y de las personas que la integran, partiendo de una base de respeto mutuo entre todas las personas con las que se relacionan, el

compromiso con su trabajo y con la empresa, la responsabilidad de realizar su trabajo lo mejor posible, la solidaridad y la cooperación con los compañeros y la sociedad, la integridad y el respeto a la legalidad; de forma que nuestro entorno laboral se caracterice por ser un entorno de confianza que permita el desarrollo personal y profesional, y esté libre de ofensas, explotación de cualquier naturaleza, intimidación, acoso y discriminación. Respeto a las personas y reconocimiento y defensa de sus derechos que la empresa define con claridad cuando declara que *“Los empleados de Satec deben de ser tratados de forma justa y con respeto por parte de superiores, subordinados y compañeros y no será tolerada ninguna conducta abusiva, hostil u ofensiva, ya sea verbal o física”*.

Respeto a las personas que se plasma en compromisos externos adquiridos voluntariamente como son la Firma del Charter de la Diversidad o la adhesión a la iniciativa “El Empoderamiento de las Mujeres”. y que, en el día a día, se implementa a partir de Políticas, Protocolos y procedimientos específicos, como son nuestro Plan de Igualdad, nuestro Protocolo de Prevención del Acoso o las Políticas y procedimientos de actuación específicos de cada área, y en particular de nuestra Política de Responsabilidad Social Corporativa. Política que se caracteriza por ser parte integrante de nuestra estrategia empresarial, basarse en una apuesta decidida por los avances tecnológicos y la participación y puesta en marcha de proyectos basados en nuestro conocimiento, y alineados con nuestra estrategia de negocio y por emanar directamente de nuestro Presidente, un líder con clara visión estratégica, Fellow del "Advanced Leadership Initiative Program", (Universidad de Harvard)

Y ello teniendo como fin último el reforzar nuestro compromiso en el ámbito de la responsabilidad social, de forma que la Compañía potencie los comportamientos éticos y responsables y defienda el cumplimiento de todos los principios de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en todos los niveles de la Compañía y en toda su cadena de valor.

Tanto del Plan de Igualdad como del Protocolo de Actuación frente al Acoso, los Comités correspondientes emiten informes anuales, con el objetivo de informar y compartir con nuestra plantilla la evolución y medidas adoptadas, buscando con ello la mejora de nuestras actuaciones. Asimismo, y a través de nuestra revista digital interna “Meeting Point” cada año buscamos reforzar nuestros Valores Corporativos mediante artículos, en ella publicados, y relacionados con los principios que de ellos se derivan

Finalmente señalar que el contexto jurídico en que Satec desarrolla sus actividades contempla y supera las distintas disposiciones en materia de Derechos Humanos. No obstante, tanto nuestro

equipo directivo, como el Departamento de Recursos Humanos, y el Departamento de Personal, el personal del Área de RSC y de la de Prevención de Riesgos Laborales, gozan del conocimiento necesario de aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, contando además con el apoyo y asesoramiento especializado de nuestros Servicios Jurídicos, caso de ser necesario.

5.1.1 Derechos Humanos y nuestros empleados.

En el ámbito de los derechos humanos y, en lo que respecta a nuestra gestión interna, trabajamos para lograr un modelo de gestión, más transparente y participativo, en que primen unas relaciones laborales de calidad. Contamos para ello con varios mecanismos, puestos en marcha en los últimos años, que permiten el seguimiento de políticas relacionadas con los derechos humanos y de los distintos factores que afectan a nuestra plantilla. Destacan entre ellos, el propio Departamento de Recursos Humanos, el Comité de Responsabilidad Social Corporativa, el Comité Permanente de Igualdad, los Comités de Seguridad y Salud, los Comités de Empresa y los Representantes Legales de los Trabajadores, la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y los informes anuales de seguimiento que se publican en el Portal del Empleado y se divulgan a través del Meeting Point, nuestro boletín de información interno.

La encuesta de Clima Laboral, la Evaluación de Desempeño y el buzón de sugerencias notequedesconladuda@satec.es, son otros mecanismos útiles de seguimiento de nuestras políticas de Derechos Humanos entre nuestros empleados.

Los resultados obtenidos de los mecanismos de seguimiento de todas nuestras políticas, incluidas las relacionadas con los Derechos Humanos, se tienen en cuenta posteriormente en la planificación estratégica de Satec.

Destacar que el 100% de los empleados de Satec están informados de todas las políticas por las que se rige la entidad, incluida la postura de la Compañía respecto a los Derechos Humanos ya que, desde el mismo momento de su incorporación, todas las personas reciben un Manual de Bienvenida, en el que se hace hincapié en la Misión y los Valores Corporativos de nuestra Compañía. Teniendo además, a su disposición en el Portal del Empleado, documentos en que dichos principios éticos, la Misión y los Valores de Satec aparecen reflejados, como es el Código

Deontológico de la Compañía, y recibiendo información puntual, a través de nuestro boletín interno (Meeting Point), de cualquier nueva directriz, así como recordatorios de las ya existentes.

Otro de los compromisos relevantes de Satec con sus empleados es el relativo a la Prevención de Riesgos Laborales. Nuestra Política de Prevención de Riesgos Laborales tiene como objetivo la mejora de los niveles de seguridad y salud en los diferentes centros de trabajo. Para ello, la empresa se compromete a cumplir y hacer cumplir la legislación aplicable en materia de seguridad y salud laboral, desarrollando una política activa y participativa de Prevención de Riesgos.

A través del área de Prevención de la Compañía, de los Comités de Seguridad y Salud y de los Delegados de Prevención, y en coordinación con el Servicio de Prevención Ajeno y con la Mutua, SATEC desarrolla el Plan Preventivo, que se aplica tanto en nuestros centros de trabajo como en el desarrollo de los trabajos para las empresas-Cliente, en cumplimiento del artículo 24 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, referente a la Coordinación de Actividades Empresariales.

En el Portal del Empleado, los trabajadores tienen a su disposición toda la información necesaria y de aplicación en el ámbito de la prevención: la Política de Prevención de Riesgos Laborales; El Plan de Prevención de la empresa, Planificación Preventiva para cada centro de trabajo, el protocolo de actuación en caso de accidente de trabajo, el protocolo de investigación de accidentes de trabajo, los distintos cursos de Formación en Prevención, en función del puesto desempeñado en la Compañía, distintas recomendaciones y campañas de concienciación relacionadas con la seguridad vial y el concepto de Empresa Saludable; así como documentación específica de su centro de trabajo: evaluación de riesgos del centro de trabajo y del puesto de trabajo desempeñado y sus correspondientes revisiones; medidas preventivas a adoptar, medidas de emergencia y evacuación, detalle de los equipos de emergencia y evacuación de cada centro de trabajo y sus funciones y competencias e información del Comité de Seguridad y Salud, su composición, competencias y facultades, o de los Delegados de Prevención y sus competencias y facultades.

Las consultas y participación de los representantes de los trabajadores se canalizan precisamente a través de dichos Comités de Seguridad y Salud y de las reuniones mantenidas con los Delegados de Prevención. Reuniones que se han llevado a cabo con una periodicidad variable que oscila desde un mínimo anual a una periodicidad bimensual. Siendo en ese marco en el que se planifican las medidas a adoptar, se hace seguimiento de los indicadores pertinentes

y se toman las medidas necesarias para corregir posibles deficiencias detectadas y todo ello con el fin último de mejorar el Sistema de Seguridad y Salud de la Compañía.

La Prevención de Riesgos Laborales continúa siendo uno de los ámbitos en que hemos focalizado nuestros esfuerzos a lo largo del año 2014, teniendo como objetivo el elevar los niveles de seguridad, salud y bienestar de todos nosotros, a través de la promoción de comportamientos seguros y de la puesta en marcha de actividades preventivas básicas.

Para ello, nuestra actuación se ha centrado en cinco áreas fundamentales:

- Formación: se ha actualizado la formación básica en PRL al 57,5% de la plantilla. Además, se ha impartido formación en emergencias a los Equipos de Emergencia y Evacuación de los distintos centros de trabajo, incluida formación teórico-práctica en primeros auxilios y en el uso de medios de extinción de incendios.
- Actualización de las evaluaciones de los centros de trabajo: se han actualizado las evaluaciones de riesgos de nuestros centros de trabajo.
- Incorporación de evaluaciones de nuevos riesgos: se han empezado a llevar a realizar, por primera vez, Evaluaciones de Riesgos Psicosociales. De momento, se han hecho en dos centros de trabajo.

A partir de los resultados obtenidos, el área de prevención de la empresa junto con los delegados de prevención de dichos centros, diseñó un Plan de Actuación para minimizar o corregir las desviaciones que algunos de los parámetros evaluados presentaban.

- Vigilancia de la salud: como en años anteriores, se lleva a cabo un seguimiento preventivo de la salud de la plantilla a través de la realización de exámenes médicos, de periodicidad anual y carácter voluntario. Si bien consideramos que, en el desarrollo de su actividad la plantilla no está expuesta, a enfermedades profesionales o relacionadas con el trabajo, que puedan considerarse de alto riesgo o de alto nivel de incidencia.

A pesar de su carácter voluntario, casi el 80% de nuestra plantilla participa en el programa de Vigilancia de la Salud y realiza su examen médico.

- Campañas de sensibilización en prevención: se llevan a cabo con carácter mensual y su objetivo es mejorar nuestro nivel de concienciación y así poder conseguir hacer de la

prevención un hábito en nuestro día a día, tanto en el trabajo como en el resto de nuestras actividades.

En esta campaña de sensibilización en prevención se abordan tres líneas fundamentales:

- *Campaña de Seguridad Vial*: dado que la mayoría de los pocos accidentes laborales que se producen son fundamentalmente por esta causa. El objetivo es que, a través de estas campañas, podamos reducir significativamente los accidentes asociados a este riesgo.
- *Campaña de sensibilización hacia los riesgos asociados a nuestros puestos de trabajo*. El objetivo es conseguir que la prevención se convierta en la actitud imperante en cada uno de nuestros trabajadores.
- *Campaña Empresa Saludable*, centrada en la divulgación de hábitos saludables, tanto en el entorno de trabajo como en nuestro entorno personal.

Con ello, esperamos poder continuar avanzando el año próximo en la consecución de tres siguientes objetivos:

- Aumentar los niveles de conocimiento y aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales en la Compañía, tanto internamente como en el ámbito de la coordinación de actividades empresariales cuando interactuamos con otras empresas. .
- Mejorar la concienciación en materia de prevención.
- Conseguir un entorno de trabajo y unas condiciones de trabajo cada vez más seguras que no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

Asimismo seguiremos trabajando en la mejora de la comunicación con nuestros empleados y en conseguir que la prevención se convierta en la actitud imperante en cada una de las personas que forman parte de nuestra Compañía.

Por último señalar que no existe constancia de que las fuerzas de seguridad contratadas por la Compañía hayan realizado ninguna actuación que pueda vulnerar los Derechos Humanos. Bien es cierto, que las únicas personas contratadas por Satec, mínimamente relacionadas con el ámbito de la seguridad, son vigilantes nocturnos.

Dado que no se contratan fuerzas de seguridad, salvo los mencionados vigilantes nocturnos de nuestras oficinas centrales, no tenemos objetivos marcados a este respecto.

5.1.2 Derechos Humanos y nuestros clientes.

Nuestros clientes son fundamentalmente empresas y entidades, en muchos casos adscritas al Pacto Mundial y reconocidas por sus actuaciones en el ámbito de la Responsabilidad Social, como es el caso de Grupo Mapfre, Telefónica, etc. En base a ello, Satec considera que los Derechos Humanos, en general, son respetados por sus clientes.

De cara a sus clientes Satec considera que su principal responsabilidad es la Creación de Valor de un modo ético, que contribuya al crecimiento de la Compañía y garantice su sostenibilidad en el tiempo. Esto exige una atención constante a la calidad del producto o servicio, una innovación permanente, una gestión experta de los proveedores y el desarrollo de una estrecha relación con nuestros clientes que garantice su satisfacción:

- Profundizando en el conocimiento de sus necesidades y las de los mercados en que actúan y el compromiso firme de una relación con el Cliente basada en la integridad y la ética profesional.
- Estableciendo el compromiso de ofrecer productos y prestar servicios que cubran las expectativas de nuestros Clientes
- Asegurando la Protección de la Información confidencial de nuestros Clientes. Por un lado, ajustándonos a las disposiciones establecidas en el Marco Legal actualmente vigente (privacidad LOPD y LSSICE) y, por otro, a través de la firma por parte de nuestros profesionales de un Código de Confidencialidad en los negocios y prácticas profesionales. De hecho, Satec no ha tenido ninguna reclamación por parte de terceros en relación con el respeto a la privacidad y la fuga de datos personales de clientes.
- Potenciando el uso eficaz de los Recursos Humanos y tecnológicos a fin de asegurar la calidad de los proyectos, ofreciendo un alto grado de fiabilidad y Calidad de Servicio.
- Impulsando nuestras actividades en el campo de la I+D+i.

Consecuentemente, Satec en su Código Deontológico, norma de obligado cumplimiento para toda la plantilla, establece entre sus Principios la actuación ética y socialmente responsable en

relación con sus clientes y proveedores, exigiendo entre otros: veracidad, confidencialidad y transparencia en las ofertas de productos y servicios y en las informaciones que se les facilite.

Por otro lado, desde los inicios de la compañía, la tecnología ha formado siempre parte de la propuesta de valor de SATEC, siendo uno de los valores que ofrecemos a nuestros clientes.

Esta vinculación y conocimiento en detalle de la tecnología, implica mantener una estrecha relación con nuestros socios tecnológicos, que se ve reflejada en el desarrollo conjunto de las mejores propuestas hacia nuestros clientes, complementando los servicios de valor añadido de SATEC e integrando la mejor tecnología disponible en cada momento. La suma de nuestro capital humano, su capacitación tecnológica, el conocimiento de nuestro sector y nuestra apuesta por la innovación, nos permiten convertir tecnologías complejas en herramientas accesibles y resolutivas para nuestros clientes.

Para lograrlo estamos en permanente contacto con nuestros clientes a través de diversos canales que nos permiten recabar y analizar la información relevante y actuar en consecuencia. Entre esos canales cabría destacar:

- Visitas periódicas a nuestros clientes,
- Organización y participación en jornadas técnicas y foros de debate en las distintas áreas de actividad de la Compañía y asistencia a ferias especializadas. Por ejemplo:
 - Congreso Nacional de Inforsalud 2014
 - Encuentro de Autoridades Locales sobre Tecnologías y Desarrollo, organizado por el Principado de Asturias y la Unión Iberoamericana de Municipalistas
 - Encuentro especializado llamado “Invertir en Marruecos” promovido por la Agencia Marroquí de Desarrollo de Inversiones (AMDÍ) y la revista Expansión. Satec participa en su calidad de empresa experta en la mesa redonda acerca de Nearshoring para servicios de externalización.
 - Satec presente en la VI Jornada Cátedras Telefónica UPM
 - Satec imparte Conferencia sobre servicios médicos de Arabia Saudí
 - Mesa redonda de “Optimización del almacenamiento: eficiencia, agilidad y servicio” organizada por Computerworld
 - Congreso de TIC y APS (Operación y Gestión de la Atención Primaria) en el modelo de territorios saludables de Bogotá (Colombia) .
 - XI Seminario Internacional de Gestión Judicial en Perú
 - Encuentro sobre la Situación actual del mercado español de Hosting

- Feria Internacional de Minas de Angola 2014 (FIMA), organizada por el Ministerio de Geología y Minas de Angola.
- I Congreso Iberoamericano de Telesalud y Telemedicina de la AITT en Lima.
- Presencia activa en asociaciones y organismos empresariales relacionados con nuestra actividad, entre otros: Instituto Madrileño de Estudios Avanzados (IMDEA Networks), el Cluster Tic de Asturias, el Cluster de Salud y Bienestar de Madrid Network, REI, Emov, eVIA, es.Internet, APD, Fundación CTIC, etc.

Un hecho a destacar de la importancia que Satec concede a sus clientes es su presencia como miembro de la Alianza Service One. Alianza creada en 2003 con una cobertura internacional de más de 50 países y cuyo objetivo principal es combinar recursos y compartir experiencias para lograr una mayor satisfacción del cliente.

Desde Satec a nuestros clientes se les ofrece un centro de servicios 24x7, al cual pueden acceder a través de diferentes medios (Herramienta Web, teléfono, fax) y reportar cualquier incidencia. Este centro de servicios cuenta con una política de atención al cliente, que asegura que las necesidades y requisitos que puedan ser comunicadas a SATEC sean tratadas adecuadamente, con adecuación a la norma UNE-EN-ISO 27001:2005. Además contamos, en nuestra página web, con apartados en los que los clientes nos pueden hacer llegar sus opiniones y consultas, así como cualquier reclamación, que será tratada según los procedimientos definidos por parte del Departamento de Calidad y que tiene como objetivo obtener de nuestros clientes un feedback constructivo sobre nuestros servicios y relaciones. Por otro lado, Satec cuenta con un sistema de calidad ISO 9001.

En el año 2012 Satec había renovado las certificaciones ISO 27001 e ISO 20.000-1 con una ampliación del alcance de las mismas, incluyendo el Servicio al puesto de trabajo prestado a clientes externos (CAU). Posteriormente, en el año 2014, finalizamos la transferencia y nos recertificamos, en todas las normas de calidad que mantenemos implantadas, por una entidad certificadora que está acreditada a nivel internacional, asegurando de esta forma un reconocimiento mundial de los estándares de calidad según los cuales opera nuestra Organización.

Las certificaciones actuales de las cuales dispone SATEC, son ISO 9001, ISO 20000, ISO 27001 e ISO 14001. Siendo los alcances actuales:

❖ **SGSI (Sistema de Gestión de Seguridad de la Información-ISO/IEC 27001)**

Los sistemas de información que dan soporte a los servicios a clientes externos, “atención a clientes” y “puesto de trabajo”, y a los servicios a clientes internos “centro de atención a usuarios”, “soporte” y “operación y supervisión” para proveer dichos servicios, proporcionados por el Centro de Servicios, de acuerdo al documento de aplicabilidad (SOA) vigente.

❖ **SGSTI (Sistema de Gestión de Servicios TI-ISO/IEC 20.000-1)**

Los servicios a clientes externos, “atención a clientes” y “puesto de trabajo”, y los servicios a clientes internos “centro de atención a usuarios”, “soporte” y “operación y supervisión” para proveer dichos servicios, proporcionados por el Centro de Servicios, de acuerdo al catálogo de servicios vigente.

Todos estos Sistemas de Gestión, además incluyen puntos importantes en cuanto al cumplimiento legal, por ejemplo, la Ley de Protección de Datos, la Ley de Propiedad Industrial, la LSSICE (Ley de Servicios de la Sociedad de la Información y Comercio Electrónico), leyes medio ambientales, etc..., por lo que los clientes además se aseguran que una vez al año una entidad externa verifica que gestionamos nuestra organización, así como todos los servicios que prestamos con los criterios de calidad que marcan unos estándares internacionalmente reconocidos.

Por otro lado y cara a los procesos de desarrollo de aplicaciones, cabe además destacar el reconocimiento del NIVEL 3 de madurez según el modelo CMMI alcanzado en el año 2014, quedando reconocida por lo tanto la mejora en los procesos, así como un avance significativo en la gestión de proyectos de desarrollo.

A lo largo del 2014 no se han producido incumplimientos de normativas referentes a la salud y la seguridad del cliente ni ha tenido lugar ninguna demanda ratificada por organismos reguladores o similares para la supervisión o regulación de la salubridad y la seguridad de los productos y servicios. Tampoco se ha recibido ninguna notificación de incumplimiento de la normativa sobre información y etiquetado de productos recibidos, ya que sólo trabajamos con productos normalizados y proveedores reconocidos, velando por el cumplimiento de la legislación vigente a través de un proceso de evaluación periódica de la legislación, incluyendo la correspondiente al etiquetado y la información de los productos que se entregan.

De cara al año 2015, Satec continuará haciendo una evaluación periódica de la legislación aplicable en cada caso para poder garantizar su cumplimiento.

5.1.3 Derechos Humanos y nuestros proveedores.

Dada su actividad, Satec entiende que el riesgo de incumplimiento de cuestiones relacionadas con los derechos humanos por parte de sus proveedores es muy reducido, ya que como ya hemos comentado, la práctica totalidad de nuestros proveedores se encuentran en países de la OCDE donde las relaciones laborales están reguladas por la legislación vigente que garantiza el respeto de los derechos humanos y laborales de los trabajadores y, por tanto, la observación de los derechos humanos por su parte no se considera, por parte de Satec, un factor de riesgo.

Satec mantiene con ellos relaciones basadas en la calidad de los servicios y productos que ofrecen, y en la integridad de sus prácticas empresariales. Relaciones que vienen marcadas por las directrices especificadas en nuestro Código Deontológico, directrices que son de aplicación a todos nuestros grupos de interés, incluidos los proveedores. De igual modo, por parte de Satec, se responde a cualquier queja o sugerencia de los proveedores, en adecuación al proceso implantado en la organización, de atención a quejas/ reclamaciones y sugerencias.

Además, Satec tiene implantados los procesos tanto de homologación, como de evaluación continua de proveedores. Procesos que tienen como resultado un listado de proveedores homologados, que tienen que cumplir una serie de requisitos, que enumeramos a continuación:

- Política de transparencia corporativa.
- Cumplimiento de la legislación fiscal y laboral.
- Existencia de Planes de Contingencia, para asegurar la provisión del Servicio.
- Certificaciones, tanto de Calidad como de Medioambiente.
- Cumplimiento de la legislación europea y nacional en relación a productos y sus componentes.
- Cumplimiento con Buenas Prácticas, en el caso de proveer Servicios.
- Adecuación a la legislación en materia de Seguridad y Salud.

Nuestro objetivo de cara al 2015, de cara a este grupo de interés, es continuar trabajando en conseguir la homologación del 100% de nuestros proveedores, así como en aumentar la concienciación de los Proveedores en materia de Derechos Humanos procediendo a incluir en los contratos cláusulas informativas sobre los derechos humanos y el respeto a los mismos. Objetivos estos que ya nos habíamos marcado para el presente año pero, respecto a los cuales, no hubo avances significativos el año pasado.

Como ya informábamos en el apartado relacionado con nuestros clientes, a día de hoy, Satec no ha recibido ninguna notificación de incumplimiento relacionado con el etiquetado y la información sobre productos, ya que sólo trabajamos con productos normalizados y proveedores reconocidos, velando por el cumplimiento de la legislación vigente a través de un proceso de evaluación periódica de la legislación que se lleva a cabo, incluyendo la legislación correspondiente al etiquetado y la información de los productos que se entregan. Indicar, no obstante, que todos los equipos de comunicaciones deben llevar obligatoriamente el marcado “CE”, y que nuestro grado de cumplimiento en este ámbito es del 100%, al igual que en lo relacionado con la etiqueta ambiental: Identificación del productor y marcado de residuos, obligatorio para todos los aparatos eléctricos y electrónicos. (Real Decreto 208/2005).

A lo largo del 2014, hemos continuado enviando a nuestros proveedores solicitudes de información respecto a las certificaciones de las que están en posesión; pero la respuesta, en la tónica de años anteriores, ha sido más baja de lo deseable. Por ello, desde nuestro Departamento de Calidad se seguirá insistiendo al respecto en el próximo ejercicio.

Tampoco se han revisado por parte de Satec los talleres de nuestra cadena de suministro, ya que, como indicamos en Informes anteriores, nuestros proveedores son básicamente grandes mayoristas (ejemplo Cisco, HP, Fujitsu, etc.) con políticas de responsabilidad social implantadas y, en muchos casos firmantes del Pacto Mundial. Entendemos, por tanto, que sus talleres cumplen las condiciones necesarias.

Destacar, finalmente, que la política de compras y proveedores de Satec está basada en la eficiencia, la transparencia y el respeto a la normativa, entendiendo al proveedor como un grupo de interés fundamental.

5.1.4 Derechos Humanos y la Sociedad

Satec define su Misión Corporativa como la creación de valor y generación de crecimiento mediante Soluciones y Servicios innovadores en el campo de las TIC, contribuyendo a la evolución, eficacia y productividad de sus clientes, promoviendo el talento, la integridad y el trabajo en equipo, para ser un referente en nuestra industria y en nuestra comunidad, por ello apoyamos el desarrollo socioeconómico de nuestro entorno en aquellos proyectos donde podemos aportar valor, es decir, través de iniciativas relacionadas con nuestra experiencia y

saber profesional. Además, y en la medida en que nos es posible, intentamos asegurarnos de que nuestras prácticas no estén contribuyendo a quebrantar los derechos humanos en los países donde actúan.

Es más, podemos afirmar que los proyectos desarrollados por nosotros en países en vías de desarrollo contribuyen significativamente al avance del bienestar en dichos países. Sirvan de ejemplo de la naturaleza de dichos proyectos los siguientes:

- *Supervisión del Servicio de Consultoría para el desarrollo de un Sistema de Información para el Tribunal Fiscal del Ministerio de Economía y Finanzas de Perú*, bajo la gestión de la Oficina de Proyectos de las Naciones Unidas (UNOPS). El proyecto consiste en dar soporte a todos los procesos para la gestión del flujo de expedientes, siendo el principal objetivo el de promover la eficiencia de procesos y la transparencia de sus operaciones, incluyendo el modelado de procesos, la tramitación de expedientes, la gestión documental, las notificaciones electrónicas, etc.
- *“Instalación de una Red de Comunicaciones de Fibra Óptica y Servicios de Valor Agregado en Comunicaciones y Telemedicina para las Zonas Rurales del Distrito de Pueblo Libre- Huaylas- Ancash*. Los principales beneficiarios del proyecto son los habitantes del distrito rural de Pueblo Libre, quienes podrán acceder a los servicios de teleconsulta gracias a la solución HealthPoint de Satec. Con la asistencia en remoto a los pacientes desde el Hospital Víctor Ramos Guardia, ubicado en el centro urbano de Huaraz, se aborda el problema de la falta de especialistas y los ciudadanos reducen los desplazamientos necesarios para ser atendidos por los médicos.
- *Consultoría para el desarrollo e implementación del sistema integrado de focalización para la Inclusión Social*. El objetivo del proyecto es Dotar al MIDIS de un sistema integrado que permita la administración de la información del Padrón General de Hogares, Usuarios de los Programas Sociales y Subsidios del Estado y el Registro Nacional de Programa Sociales y Subsidios del Estado (RNPSSE) desde su carga, que se realiza por diversas fuentes, hasta la validación final, así como generar reportes, información estadística y explotación de datos (BI).
- *“Rediseño del sistema de alertas tempranas de origen hidrometeorológico del IDEAM”*. El proyecto servirá para fortalecer la Red de Alertas de origen hidrometeorológico y como apoyo técnico al sistema nacional para la prevención, gestión y atención de desastres en Colombia.

En Satec hemos apostado por el desarrollo internacional en países del Tercer Mundo, donde los mecanismos de control están muy lejos de los elaborados procesos fiscalizadores de la economía occidental. Allí, a nuestro entender, la verdadera Responsabilidad Social de una empresa reside, simplemente, en ejercer la corresponsabilidad y desarrollar un trabajo de calidad ante una exigencia de fiscalización mucho menos elaborada

Destacar en este ámbito, de forma especial, el proyecto impulsado por nuestro Presidente, tras su participación en el programa experimental, «Advanced Leadership Initiative», de la Universidad de Harvard, vertebrado entre varias facultades y cuyo objetivo es pergeñar una nueva dimensión de la enseñanza universitaria focalizada hacia los grandes problemas sociales del mundo. Es decir, formar a los futuros líderes con una visión global e integral no sólo económica, sino también de responsabilidad social. El proyecto que Satec está intentando poner en marcha, es un proyecto de telemedicina que vertebre los servicios remotos de especialistas occidentales en apoyo a las bolsas de pobreza del Tercer Mundo en base a una tecnología y modelo de servicio muy innovador.

A modo de resumen podemos decir que Satec engloba, en su Política de Responsabilidad Social Corporativa, su compromiso de actuación como empresa socialmente responsable, creando riqueza a través de la actividad que nos es propia, en los entornos en los que operamos, y compartiendo con la sociedad parte de los beneficios obtenidos, acatando la legislación de los países en que actúa y asumiendo la responsabilidad de respetar la diversidad cultural y las costumbres y principios vigentes entre las personas y comunidades en que desarrolle sus actividades.

Nuestro objetivo en este ámbito era y sigue siendo el de continuar promoviendo acciones que contribuyan al progreso de la sociedad de nuestro entorno. Así, en el año 2014 y conscientes del grave problema del desempleo juvenil que sufre nuestra sociedad y de la dificultad que tienen los jóvenes para incorporarse al mercado laboral, Satec ha colaborado activamente en dos proyectos, impulsados por la Unión Europea:

- *Job Town*: proyecto incluido en la Red Europea del Proyecto Jobtown, formada por diez ciudades de nueve países miembros de la UE, que financiada por el programa europeo Urbact, busca la creación y coordinación transnacional de partenariados locales para abordar el problema del desempleo juvenil.

El proyecto buscaba el desarrollo de un plan estratégico, por parte de grupos de acción local de cada una de las entidades participantes en el proyecto, destinado a mejorar la

empleabilidad de los jóvenes de sus respectivos territorios y conllevó la creación de un partenariado local, integrado por la Administración Local, Asociaciones especializadas en orientación a los jóvenes y el empleo y empresas locales, entre la que se encuentra Satec, en representación del Sector TIC.

- Satec firmó, junto con el Ayuntamiento de Avilés, un acuerdo de participación en el proyecto “Estableciendo un partenariado para crear un sistema de garantía juvenil en Avilés”, acción encuadrada en el proyecto europeo “Youth Guarantee”.

Este proyecto buscaba impulsar oportunidades de empleo, programas de aprendizaje y períodos de prácticas en empresas para los jóvenes a los que se intentará facilitar una rápida transición desde el sistema educativo a la empresa mediante el diseño de un Programa Formativo Flexible, que permita la adquisición de competencias en el propio puesto de trabajo y su adaptación a las exigencias de cualificación laboral de las multinacionales que integran el partenariado.

Estaba orientado a jóvenes cualificados, con formación en el ámbito de las TIC pero con niveles de competencias no ajustadas a los requerimientos de las empresas.

- Proyecto ProBono ProYouth ONG Helsinki España, VIA-Círculo Jeffersony J.W. Fulbright. Satec participa ofreciendo mentores. Los objetivos del proyecto son: i) Facilitar la orientación profesional a los jóvenes para el acceso al mundo laboral; ii) Mejorar la red de contactos de los jóvenes, y ofrecerles una visión amplia de su futuro sector profesional; iii) Promover el voluntariado o pro bono Service profesional y iv) Promover el voluntariado juvenil atendiendo a personas necesitadas a través de la Federación Española de Bancos de Alimentos u otras ONG.

Otros ejemplos de nuestra colaboración con distintos agentes de nuestra sociedad serían, nuestro patrocinio de la Olimpiada Informática de Asturias 2014, resultado de la cooperación Universidad-Empresa; nuestra participación en Foros de Empleo de universidades españolas, o en jornadas organizadas por distintas universidades y centros de investigación, como nuestra participación en IX Edición de los premios Universidad, donde presentamos la ponencia “Innovación, Competitividad y Empleo: Entorno global e impacto social”. Participación en las jornadas sobre Hospitalización domiciliaria organizadas por el Hospital Clínico de Madrid. O nuestros programas de prácticas en empresas para el alumnado tanto de los estudios de grado o master universitario, como para los de los distintos ciclos de formación profesional, para el desarrollo de los cuales hemos firmado convenios de colaboración con distintos centros educativos.

También tenemos acuerdos con las AAPP y con distintas universidades y otros centros de conocimiento a través de los cuales buscamos aunar esfuerzos y aprovechar sinergias positivas en el desarrollo de proyectos específicos. A modo de ejemplo:

- la firma del Protocolo para el Desarrollo Digital de Galicia;
- nuestra colaboración con la Incubadora de Ideas - Unidad de Apoyo a la Innovación Hospital Clínico San Carlos
- el acuerdo firmado con la Universidad de Oviedo por el que ésta colabora con Satec en un proyecto para evaluar la riqueza minera de Angola mediante una herramienta que permita valorar los recursos minerales del país africano y establecer las posibilidades de explotación.
- Participación en el proyecto SIIU (El Sistema Integrado de Información Universitaria)
- Convenio de Colaboración con la Sociedad Española de Informática de la Salud (SEIS), sociedad científica sin ánimo de lucro cuya misión es promover la investigación, el desarrollo de la innovación, la implantación y el buen uso de las TIC en el ámbito de la salud en beneficio de la sociedad.

Con relación más directa con el tema de los Derechos Humanos, en el año 2014 nos hemos hecho eco, adhiriéndonos y colaborando en la difusión de las siguientes campañas:

- “Da la cara contra el trabajo infantil”
- “Pinta el Mundo de Naranja contra la violencia contra la mujer”
- “Selfie por el día Europeo de la Diversidad”.

Finalmente, señalar que Satec cumple estrictamente las leyes españolas y todas sus donaciones y patrocinios se hacen de acuerdo a ellas. No realizando, por otro lado, ninguna aportación financiera o en especie a partidos políticos o instituciones relacionadas. Tampoco se han producido a lo largo del 2014 sanciones o multas, monetarias o no monetarias derivadas del incumplimiento de leyes y regulaciones, que puedan considerarse significativas.

5.1.4.1 Planes de futuro

Seguir dando lo mejor de nosotros mismos para multiplicar la creación de valor: generar riqueza aportando nuestro know-how a proyectos con alto impacto social.

5.2 Normas laborales: principios 3, 4, 5 y 6.

Principio 3	• Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
Principio 4	• Las empresas deben eliminar todas las formas de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
Principio 5	• Las empresas deben abolir de forma efectiva el trabajo infantil.
Principio 6	• Las empresas deben eliminar la discriminación con respecto al empleo y la ocupación.

5.2.1 Relaciones laborales.

En el marco de las relaciones laborales no podemos menos que comenzar nuestro Informe recalcando que, en Satec, apoyamos firmemente la Declaración Universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas. Esto implica que:

- Respetamos los derechos humanos, la dignidad y la privacidad del individuo, así como los derechos de libre asociación, libertad de expresión y a ser oídos de los empleados, y
- Rechazamos formalmente aquellas prácticas laborales que degraden al colectivo de trabajadores; el trabajo infantil y el trabajo forzoso u obligado.

Este compromiso de Satec con la promoción de todos los principios y derechos recogidos en el Pacto Mundial y que incluyen, entre otros, la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, se recoge y explicita en nuestro Código Deontológico, que en el apartado relativo a Estándares Laborales, establece que: "...SATEC apoyará la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva..."

Destacar que no hay ninguna actividad de la Compañía en la que el derecho a la libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos pueda correr riesgos importantes, ya que los trabajadores se ven amparados por la legislación española y por los Convenios Colectivos de aplicación en la Compañía. De hecho, los Convenios Colectivos suponen una de las herramientas de las que dispone Satec para gestionar formalmente las relaciones laborales entre la organización y el equipo humano; dado que son de aplicación a toda la plantilla de Satec, puesto que no existen en la Compañía categorías profesionales cuya contratación quede fuera de la negociación colectiva.

A partir del año 2010 fecha en que, por primera vez, se promovieron elecciones sindicales en la Compañía, Satec cuenta con representantes legales de los trabajadores en varios de sus centros de trabajo. Es por ello que, en el marco de nuestra política de relaciones laborales, y ajustándonos a las disposiciones legales vigentes, trimestralmente trasladamos a la Representación Legal de los Trabajadores la información necesaria para conocer la evolución de la empresa. Representación Legal que cuenta asimismo con sala de reuniones a su disposición, y de una cuenta de correo electrónico y site en la intranet para los comunicados e informaciones que consideren oportunas emitir.

Así, las relaciones entre la empresa y sus trabajadores, en lo relativo a información, consulta y negociación con los empleados sobre los cambios en las operaciones de la Compañía se canalizan a través de la representación legal de los trabajadores, que son informados y consultados sobre los cambios que afectan al empleo y a los trabajadores. A estos efectos, la Compañía ha designado a cuatro interlocutores por parte de la empresa, que ostentando su representación, garanticen un canal estable de comunicación con la Representación Legal de los Trabajadores.

Dichos cambios son, además, comunicados a la plantilla a través de diferentes canales: Correo Corporativo, Portal del Empleado, Boletín Interno (Meeting Point), videos corporativos, y comunicaciones directas por los responsables de los equipos. Contando además, con las cuentas de correo: notequedesconladuda@satec.es y sugerencias@satec.es, para atender cualquier propuesta que los empleados deseen plantear.

Por otro lado, además de los canales ya indicados para transmitir información desde la empresa hacia la plantilla, la Compañía dispone de diversos mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias y críticas de sus empleados.

De entre ellos, las reuniones periódicas de directores y responsables con sus equipos y la facilidad de acceso a la Dirección, por parte de cualquier empleado, constituyen el mecanismo fundamental de comunicación. Además de la comunicación informal, Satec dispone de otras herramientas de comunicación, entre las que destacan las que pueden ser utilizadas a través de nuestra intranet, correos electrónicos específicos, Facebook, Twitter, buzones específicos disponibles ya mencionados, o los asociados al Comité de RSC, Comité de Igualdad, Departamento de RRHH, entre otros.

Otro mecanismo de transmisión de inquietudes por parte de la plantilla es la Evaluación Integral de Desempeño, de periodicidad anual y de aplicación a todas las personas con más de un año de antigüedad en la Compañía. En el año 2014 se ha revisado la Evaluación Integral de Desempeño con el fin de simplificar el proceso de evaluación para ganar agilidad y conseguir una mayor eficacia y eficiencia del proceso.

Entre sus objetivos destacan: i) Facilitar el desarrollo de los empleados a través de un feedback específico y de la definición de un plan de acción que les permita mejorar el desempeño en sus puestos de trabajo; ii) Mantener un canal de comunicación entre responsable y profesional que sirva para motivar, reconocer y comunicar qué se ha realizado, cómo se ha realizado, qué se debe mejorar y hacia dónde nos dirigimos; iii) Conocer a nuestros profesionales a través de la evaluación de sus contribuciones individuales durante el año, teniendo en cuenta no sólo lo que han conseguido sino cómo lo han conseguido; iv) Evaluar la contribución individual de los profesionales al éxito de la Compañía; v) Detectar las potenciales mejoras en términos de objetivos y/o competencias y vi) ser un canal de intercambio de inquietudes.

Nuestro objetivo para el 2015 es continuar desarrollando un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable y facilitando la comunicación con el equipo humano.

5.2.2 Trabajo forzoso.

Satec rechaza tajantemente cualquier forma de trabajo forzoso, y apoyará todas las iniciativas dirigidas a erradicarlo aunque, dados el mercado y la naturaleza de la actividad que realiza la Compañía, el trabajo forzoso no se considera - en absoluto - un factor de riesgo en la Compañía.

De ahí que, en este ámbito no se haya llevado a cabo ninguna acción significativa a lo largo del año 2014 ni nos planteemos objetivos específicos en este ámbito.

Nuestros trabajadores se encuentran amparados por la legalidad vigente, nuestro convenio y los Valores definidos por la Compañía y presentes, tanto en nuestro Código Deontológico, como en nuestra Política de Responsabilidad Social, que abogan por el respeto a los derechos laborales y la equidad en las relaciones y se oponen a este tipo de abusos.

Todas las personas que trabajan en Satec son reconocidas y remuneradas adecuadamente en función de su nivel de responsabilidad y del grado de desempeño de su puesto de trabajo, así como por su trayectoria profesional, y en ningún caso basándose en factores subjetivos que pudieran resultar discriminatorios, como puedan ser la raza, religión, edad, género, nacionalidad, discapacidad, orientación sexual o estado civil. Además, se dispone de una normativa básica interna que contempla temas como normas de viaje y desplazamientos, liquidación de gastos, etc.

Las condiciones de trabajo de los profesionales de Satec vienen recogidas en los contratos, incluyendo la cantidad de horas, el salario etc. El número de horas de la jornada de trabajo anual, estipulado en el Convenio que nos es de aplicación, está distribuido de forma irregular a lo largo del año, lo cual permite a los empleados disponer para sí de los viernes por la tarde de todo el año y de dos meses de jornada intensiva durante la época estival.

En los últimos años, y con el objetivo de conseguir que nuestro personal logre un buen equilibrio entre sus responsabilidades profesionales y las personales, se han llevado a cabo un conjunto de acciones que engloban varias políticas de la empresa, como son las recogidas en el Plan de Igualdad, en el Código Deontológico y en el Protocolo de Actuación frente a cualquier tipo de Acoso, Políticas de RRHH, Política de RSC, etc. Entre esas iniciativas podrían destacarse el sistema de retribución flexible: tickets restaurante, tickets, guardería, flexibilidad en el horario laboral, o el teletrabajo, dotando para ello a nuestros profesionales de herramientas flexibles como son ordenadores portátiles y móviles que les facilitan trabajar desde casa cuando las necesidades del negocio lo permiten; flexibilidad en la selección de las fechas de vacaciones, posibilidad de suscribir una póliza de asistencia médica que la empresa tiene negociada con Sanitas, en unas condiciones ventajosas y disponible para los trabajadores de Satec que quieran, voluntariamente, acogerse a ella, etc.

Asimismo, se ponen a disposición de los empleados otras posibilidades que la legislación actual otorga, como la reducción de jornada por cuidado de dependientes o el contrato a tiempo parcial.

Señalar que Satec dispone de mecanismos de control, a través de los datos que gestionan, tanto el Departamento de Recursos Humanos como el departamento de Administración y Finanzas, para garantizar el cumplimiento de las políticas y normas establecidas y conoce el número de beneficiarios de las medidas de conciliación señaladas.

En relación a la seguridad en el trabajo, nuestro Departamento Prevención de Riesgos Laborales, junto con el Servicio Externo de Prevención, los Comités de Seguridad y Salud, y los Delegados de Prevención, aplicando la legislación vigente, velan por la seguridad y salud en el trabajo de los empleados. Pudiendo nuestros empleados pueden acceder a la información laboral (convenio colectivo, calendario laboral, prevención de riesgos laborales, etc.) desde el Portal del Empleado.

Externamente y, a través de nuestra web corporativa divulgamos, a todos los grupos de interés, nuestra adhesión al Pacto Mundial y nuestra defensa de los 10 Principios que lo conforman. Nos esforzamos en desarrollar prácticas responsables en la cadena de valor, estableciendo procesos transparentes, objetivos e imparciales con los suministradores y facilitando a los clientes toda la información relevante sobre los productos y servicios comercializados. Pero no realizamos verificaciones sobre cumplimiento de duración de jornada razonable por parte de los trabajadores de nuestros proveedores dado que la mayor parte de ellos se encuentran en países de la OCDE donde las relaciones laborales están reguladas por la legislación vigente. Excepción hecha de aquellos casos en que Satec subcontrata a personal para la ejecución de algún proyecto concreto, en cuyo caso, el Área de Prevención de Riesgos Laborales, sí exige pruebas documentales del respeto y aplicación de la legislación vigente.

Internamente y con carácter general, la Dirección de Recursos Humanos y Medios, el Comité de RSC, el Comité de Igualdad, los Comités de Seguridad y Salud, y la Representación Legal de los Trabajadores, velan porque se cumpla lo establecido en el Convenio Colectivo y demás normativa laboral vigente de aplicación en la Compañía y habilitan canales de comunicación, a disposición de toda la plantilla, para que cualquier incidencia que pudiera detectarse, pueda ser reportada y, de ser el caso, subsanada.

Además, se cuenta con Protocolos específicos de actuación como puede ser el Protocolo para la Prevención y Tratamiento del Acoso. En él, se definen los principios y pautas de actuación que deben regir para prevenir, erradicar y, en su caso, corregir este tipo de conductas.

Todas las actuaciones llevadas a cabo por la Compañía en este ámbito están enraizadas en nuestro propio Código Deontológico. Código que recoge en su articulado indicaciones relativas a Derechos Humanos, Estándares Laborales, Igualdad y Respeto que son de aplicación en todos los ámbitos de la Compañía.

Señalar finalmente que, en este ámbito nuestros objetivos no han variado. Siguen siendo los de continuar potenciando la formación y sensibilización de la plantilla mediante campañas en nuestro Boletín Interno (Meeting Point).

5.2.3 Trabajo infantil.

Satec rechaza expresamente el trabajo infantil, tanto en su Código Deontológico como en su política de Responsabilidad Social, documentos que se encuentran a disposición de toda nuestra plantilla en la intranet. Además, la Compañía manifiesta públicamente su apoyo expreso a las iniciativas del Pacto Mundial, que promueven la erradicación del trabajo infantil.

La aparición de prácticas de trabajo infantil en la Compañía no puede ser considerado un factor de riesgo dada la naturaleza de la actividad de Satec, empresa integradora de soluciones tecnológicas, y especializada en servicios avanzados asociados a las nuevas Tecnologías de la Información que exige personal cualificado, y atendiendo a nuestras políticas de RRHH y Responsabilidad Social Corporativa, a lo recogido en nuestro Código Deontológico, y al hecho de que la Compañía cumple estrictamente con la normativa vigente en materia laboral, lo que incluye el no empleo de menores de edad. Satec no contrata menores, ni existe en nuestra plantilla ningún trabajador menor de 20 años y cuenta, además, con una rigurosa política de selección, tanto para proyectos internos como para los proyectos realizados en las instalaciones de nuestros clientes lo que garantiza la rigurosidad y objetividad del proceso y la no incorporación de ninguna persona que no cumpla con la legislación vigente.

Además, al menos una vez al año y por parte del Departamento de Recursos Humanos, se hace un análisis y seguimiento de las características de nuestra plantilla, analizándose entre otras variables la edad de la plantilla: mínima, máxima, media, etc.

A pesar de que el trabajo infantil no supone un riesgo para Satec, hemos desarrollado algunas acciones de comunicación interna como ha sido la de adherirnos y colaborar en la difusión de la

campaña “Da la cara contra el trabajo infantil”, así como difundir entre nuestra plantilla el “Decálogo de Derechos de la Infancia y Principios para Empresas”:

Satec intenta, asimismo, que sus principios y valores se transfieran a la cadena de suministro en lo relativo a la ausencia de trabajo infantil. Por ello, desde nuestra web corporativa y a través de los medios de comunicación interna, divulgamos nuestro compromiso con el Pacto Mundial y sus principios entre los que se incluye el de la erradicación del trabajo infantil.

Además, a lo largo del año hemos llevado a cabo algunas iniciativas concretas en favor de los niños, por ejemplo, nuestro apoyo al Grupo Scout 284 " Nuestra señora Reina del Cielo ". De cara a adolescentes, Satec ha patrocinado, un año más, la Olimpiada Informática de Asturias destinada a escolares de la ESO y Bachillerato.

Nuestro objetivo para el año 2015 es continuar haciendo seguimiento y análisis de los datos relativos a la composición de nuestra plantilla para poder detectar cualquier factor que no fuera acorde con nuestras políticas y, por tanto, pudiera ser necesario corregir.

5.2.4 Discriminación.

Indicadores de empleo:

Indicadores de empleo	Año 2014	%	
		Hombres %	Mujeres %
Total plantilla	383	69%	31%
Promedio plantilla año 2014	384		
Edad media plantilla (años)	39		
Tasa de rotación (altas-bajas/plantilla media)	10%	13%	4%
Empleados contrato indefinido (%)	87 %	69%	31%
Empleados contrato temporal (%)	13%	75%	25%

La composición de nuestra plantilla en cuanto a género refleja, de forma muy aproximada, lo que son los porcentajes medios de nuestro sector en España: 66,3% hombres y 33,7% mujeres. Fuente: “Estudio sobre Salarios y Política Laboral en el Hipersector TIC 2014”, publicado por AMETIC. (ver gráficos 1 y 2)

SECTOR TIC: DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO

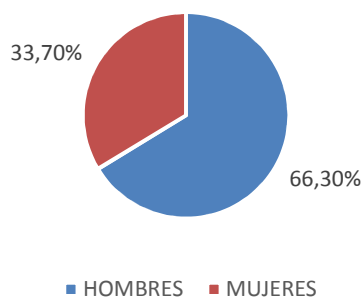


Gráfico 1

SATEC: DISTRIBUCIÓN PLANTILLA POR GÉNERO

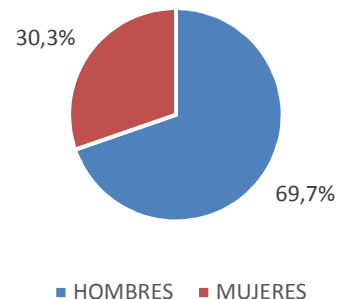
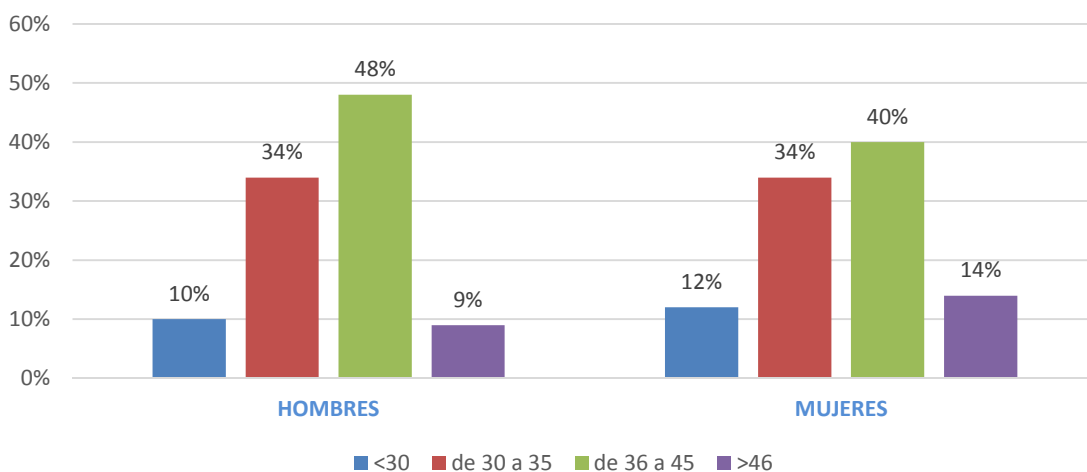


Gráfico 2

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDAD Y GÉNERO (%)



Respecto a la distribución por edad, destacar que la media de edad en la Compañía está en el tramo comprendido entre los 30 y los 40 años, lo que muestra un equilibrio entre el personal

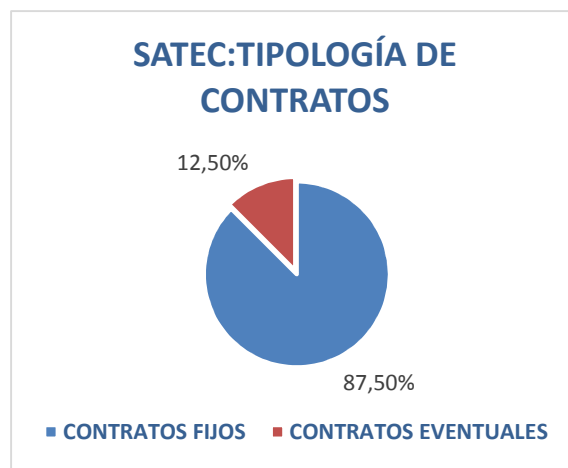
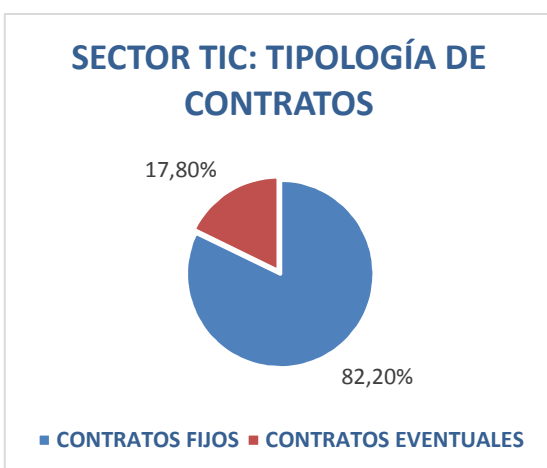
joven, con clara proyección de cara al futuro, y los profesionales experimentados. No apreciándose diferencias significativas en cuanto a género.

- Edad Media en Satec: 39 años (Edad Media Mujeres: 38, Edad Media Hombres: 40)
- Edad Media en el Sector: 38,5 años

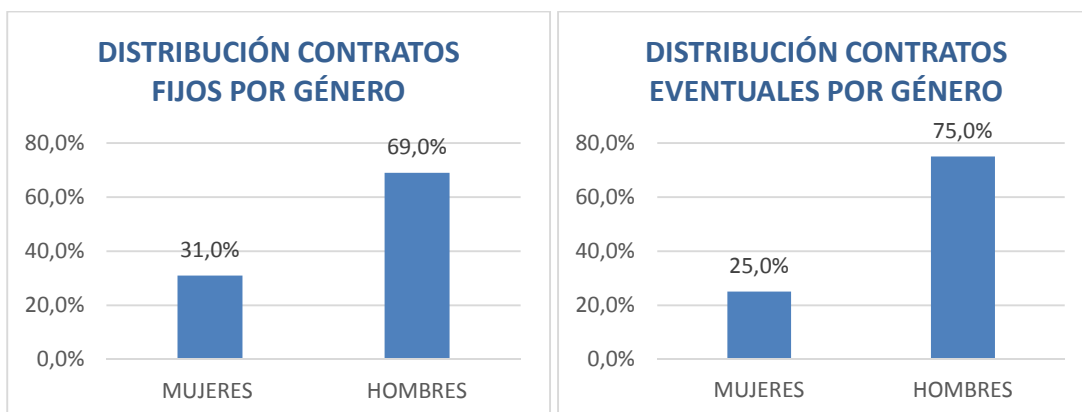
De nuevo, no se aprecia diferencia entre la edad media de nuestra plantilla y la edad media imperante en el sector.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO Y GÉNERO			
MUJERES	HOMBRES	TOTAL GENERAL	TIPO DE CONTRATO
104	231	335	Indefinido
8	28	36	Por obra o servicio
4	8	12	En prácticas
116	267	383	Total General

Comparando los porcentajes de los tipos de contrato en Satec, con los porcentajes del hipersector TIC, nuestro porcentaje de contratos fijos es casi un 5,5% superior a la media del sector, claro indicador de la importancia que Satec le da la estabilidad del empleo



Analizando la distribución de los contratos fijos desde una perspectiva de género, se observa que se mantienen los porcentajes que se corresponderían con los de la composición de nuestra plantilla, de lo que se concluye que no existe discriminación por género, en cuanto a la tipología de contrato.



Satec siempre se ha estructurado sobre la base del saber y la competencia de las personas que en ella trabajan. Los Valores de Satec establecen que la profesionalidad y la integridad constituyen criterios rectores de la conducta de todo el personal de Satec.

En ello incide también el Plan Estratégico de la organización que establece la excelencia en el desarrollo de todas las actividades como parte integrante de la planificación estratégica. Finalmente, nuestro Código Deontológico destaca el compromiso de Satec con los principios de la ética empresarial y, específicamente, con los derechos humanos y laborales reconocidos en la legislación y en los pactos internacionales, consagrando los principios de no discriminación y de respeto a la vida personal y familiar.

Igualmente, nuestras Políticas de Recursos Humanos, reflejan los compromisos de la Dirección así como las directrices a alto nivel que se concretan en objetivos medibles, reflejados en la planificación. Están a disposición de la plantilla en el Portal del Empleado y cubren los siguientes ámbitos:

- ✓ Recruitment and Selection Policy
- ✓ Training Policy
- ✓ Performance Appraisal Policy
- ✓ Retribution Policy
- ✓ Trainees Policy
- ✓ Internal Communication Policy
- ✓ Labour Prevention Risk Policy

En concreto, nuestros Procedimientos de Reclutamiento y Selección están definidos desde la base de la Igualdad de Oportunidades y el respeto a la condición de género, raza o religión y

pasan necesariamente por la evaluación de las capacidades, la adecuación a las competencias corporativas y la identificación del potencial de desarrollo de los candidatos. Se trata, por tanto, de procesos de carácter objetivo, basados en principios de mérito y capacidad y de adecuación persona-puesto, en que se valoran las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas, en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación. Además, por razones de confidencialidad y a fin de respetar los requisitos planteados por la legislación vigente en cuanto a protección de datos de carácter personal, los sistemas de información de Satec no reflejan ni recogen la pertenencia de las distintas personas que forman la plantilla a grupos étnicos, religiosos, etc.

A nivel interno, la información respecto a la composición de los órganos directivos de la Compañía, se encuentra disponible en el Portal del Empleado, donde se detallan los cargos y nombres de los integrantes del organigrama de la Compañía. También aparece dicha información recogida en el Manual de Bienvenida que se entrega a las personas de nueva incorporación.

Asimismo, la composición del equipo directivo se puede consultar en nuestra página web: <http://www.satec.es/es-ES/PrensayEventos/GaleriadelImagenes/Paginas/default.aspx>

En el ámbito de los Recursos Humanos, en el año 2014 hemos centrado nuestros esfuerzos en acciones orientadas a paliar la discriminación, entre las que podemos destacar:

- La contratación de nuevas herramientas de reclutamiento y selección, que al ser globales, permiten alcanzar candidatos con una mayor diversidad de países, razas y géneros
- La revisión y mejora de la Evaluación del Desempeño, verificando que no existe en el proceso ningún sesgo discriminatorio
- La auditoría e implicación de Recursos Humanos en los procesos de selección y gestión de personal de varias filiales internacionales.

Destacar que en el ámbito del acoso laboral, sexual o moral, a lo largo del 2014 no se produjo ninguna denuncia, ni se abrió ningún expediente relacionado con este tema.

Otras actuaciones que se han mantenido a lo largo del año 2014, son aquellas relacionadas con el colectivo de los jóvenes, con el fin de favorecer su contacto con el mundo laboral y con la

innovación y para que desarrollen de forma práctica los conocimientos adquiridos en sus respectivos estudios. Para lo cual, hemos firmado acuerdos de colaboración y proyectos de investigación compartida con un grupo de Universidades españolas (Universidad Politécnica, Universidad Complutense, Universidad de Oviedo, etc.). Desarrollado programas de integración laboral donde SATEC apoya activamente la incorporación de personal en prácticas a través de colaboraciones con distintos organismos como las Universidades, Centros de Formación Profesional, Promotores de Empleo y Servicios de Inserción Laboral. Destacar nuestra participación en proyectos europeos en los que, aportando nuestro conocimiento del mundo empresarial, colaboramos, por un lado, en el diseño de la metodología de un nuevo modelo de trabajo con jóvenes desempleados que favorezca su inserción laboral y, por otro, en un nuevo programa formativo para jóvenes desempleados que, aun contando con una formación reglada inicial, carecían de las competencias y habilidades demandadas por el mercado laboral.

De cara al año 2015, nuestro objetivo es continuar monitorizando los procesos relacionados con nuestra plantilla: reclutamiento y selección, formación, promoción, retribución, etc. para asegurarnos que la igualdad de oportunidades continúe siendo una realidad en la Compañía; así como mantener en vigor nuestros acuerdos de cooperación con Instituciones del Conocimiento de distintos ámbitos.

Hemos además establecido ya nuestro compromiso de colaboración en programas a favor de las mujeres víctimas de violencia de género.

En cuanto a las condiciones de contratación de personal, se aplican las recogidas en los convenios colectivos de aplicación, lo que garantiza que los salarios iniciales que se aplican en la compañía son iguales para hombres y mujeres.

5.3 Medio Ambiente: principios 7, 8 y 9.

Principio 7

- ***Las empresas deben apoyar los métodos preventivos con respecto a problemas ambientales.***

Principio 8

- ***Las empresas deben adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.***

Principio 9

- ***Las empresas deben fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inofensivas para el medio ambiente.***

5.3.1 Política ambiental

SATEC, desde el año 2004, mantiene un Sistema de Gestión Ambiental implantado y certificado por una entidad externa según la norma UNE-EN-ISO 14001:2004.

A pesar de que la naturaleza de nuestra actividad no conlleva procesos productivos, ni significativamente contaminantes, y de que nuestros centros de trabajo se encuentran ubicados en zonas urbanas, residenciales o industriales, pero en ningún caso están próximos a espacios protegidos ni áreas de alta biodiversidad, estamos firmemente comprometidos con una gestión ambiental responsable. Muestra de ello es que Satec dispone de una Política Medioambiental documentada. En ella, se establecen una serie de objetivos, enfocados a promover la sensibilización hacia la preservación del medio ambiente, mediante actuaciones que permitan la utilización eficaz y responsable de los recursos disponibles en nuestra Organización, y ello:

- ✓ Garantizando que la actividad cotidiana se lleve a cabo con arreglo a la legislación y reglamentación aplicables y vigentes, así como de todos aquellos requisitos derivados de acuerdos suscritos con otras empresas u organismos.
- ✓ Impulsando la mejora continua del Sistema y la prevención de la contaminación mediante:
 - La revisión periódica y la puesta al día del Sistema de Gestión Ambiental,
 - La consecución de los objetivos, y
 - La evaluación e identificación de los aspectos y riesgos ambientales.

Documento con nivel de seguridad N0 - Público para PACTO MUDIAL DE NACIONES UNIDAS
Propuesta IPPM2014 página 47 de 54

Empresa certificada según UNE-EN ISO 9001:2008, UNE-EN ISO 14001:2004,
UNE-ISO/IEC 20000-1:2007, UNE-ISO/IEC
27001:2007.

- ✓ Identificando el posible impacto medioambiental de nuestras actividades, promoviendo la utilización eficiente de los recursos, procurando el reciclaje de materiales, la disminución de residuos, el fomento del uso racional y el ahorro de energía en nuestra organización.
- ✓ Difundiendo entre nuestros profesionales el Sistema de Gestión Ambiental e incluyendo el mismo en nuestros planes de formación así como explicando la política, procedimientos y gestión medioambiental de la Compañía a nuestros empleados.
- ✓ Promoviendo el respeto a nuestra política medio ambiental entre nuestros contratistas y proveedores. Así, a lo largo del año 2014 se han realizado comunicaciones de nuestra política ambiental a nuestros principales proveedores (a un 40% del total), para hacerles partícipes de nuestras buenas prácticas medio ambientales.
- ✓ Haciendo seguimiento de nuestra política de mejora continua en el desempeño ambiental. Para ello, anualmente se fijan objetivos de reducción de los aspectos ambientales identificados dentro del marco de actuación de la organización, asegurando de esta forma un enfoque preventivo de la gestión ambiental, con el fin de minimizar el impacto de estos aspectos en el Medio Ambiente

Trimestralmente SATEC realiza mediciones de los aspectos ambientales, así como una evaluación de su adecuación a los aspectos legales en materia de Medio Ambiente. Estas mediciones permiten evaluar la consecución de los objetivos anuales de reducción de consumos y la mejora de nuestra gestión de residuos e identificar si las acciones llevadas a cabo para la consecución de estos objetivos son eficaces.

Internamente se procede a una revisión anual de los aspectos ambientales identificados y, se lleva a cabo un análisis de riesgos ambientales, ante cambios en nuestra organización, que puedan tener un impacto ambiental. Los riesgos ambientales identificados no son únicamente los existentes sino que, cara a prevenir cualquier impacto negativo en el medio ambiente, se identifican riesgos potenciales y se establecen las acciones a realizar para evitar su impacto. Estas acciones se prueban con regularidad para asegurar su eficacia en el caso de materializarse el riesgo.

Externamente, una entidad certificadora también lleva a cabo una revisión anual. Cabe indicar que en el año 2014 además se ha realizado la transferencia de nuestro certificado a una entidad con acreditación internacional.

También se hace un seguimiento periódico de nuestro cumplimiento legal, habiendo contratado para ello un servicio de identificación de legislación aplicable y evaluando el nivel de cumplimiento de nuestra organización frente a los requisitos legales en materia ambiental.

Además y también con carácter anual, La Política Medioambiental es revisada por la Dirección de SATEC y puesta a disposición de nuestros grupos de interés:

- Externamente, mediante su publicación en nuestra web corporativa,
- Internamente en el Portal del Empleado, donde nuestra plantilla tiene a su disposición la siguiente información:



Environment

Gestión Ambiental (ISO 14001)

Desde el año 2004, SATEC posee un Sistema de Gestión Ambiental implantado y certificado por AENOR (Asociación Española de Normalización) según la norma UNE-EN-ISO 14001:2004.

- [Certificado ISO 14001](#)

Documentación ambiental:

- [Programa de Gestión Ambiental](#)
- [Plan de Emergencia](#)

Instrucciones Técnicas:

- [Segregación de residuos](#)
- [Gestión de residuos](#)
- [Gestión ambiental en Proyectos](#)
- [Comunicación interna y externa](#)
- [Comunicación de requisitos ambientales](#)

Consecución de objetivos

Puedes consultar los últimos datos de mediciones de consumos y de generación de residuos de las distintas delegaciones

Consumos actuales en SATEC

5.3.2 Iniciativas relacionadas con el medioambiente.

SATEC involucra a todos sus empleados en el seguimiento medioambiental, informándoles sobre nuestra evolución cara al cumplimiento de los objetivos establecidos, favoreciendo así su participación y fomentando la aportación de ideas para seguir mejorando nuestro desempeño. Pero estamos convencidos que un buen desempeño ambiental por parte de nuestra plantilla no debe ceñirse únicamente al ámbito laboral, sino que tiene que ser una parte inherente a sus actuaciones en el día a día. Por ello, nuestra postura en cuanto al fomento de la concienciación de nuestros trabajadores en materia ambiental pretende abarcar no solamente aspectos ligados al entorno laboral, sino también aquellos ligados al ámbito personal. Por ello, el objetivo que SATEC se ha propuesto en este ámbito es el de aportar a sus empleados el conocimiento necesario para aplicar las buenas prácticas ambientales también en su entorno personal. Los recursos destinados a campañas de sensibilización en el año 2014 se han mantenido en el mismo nivel que los años anteriores, pese a los recortes presupuestarios llevados a cabo en la organización, es decir, el 0,05% del total de ingresos brutos.

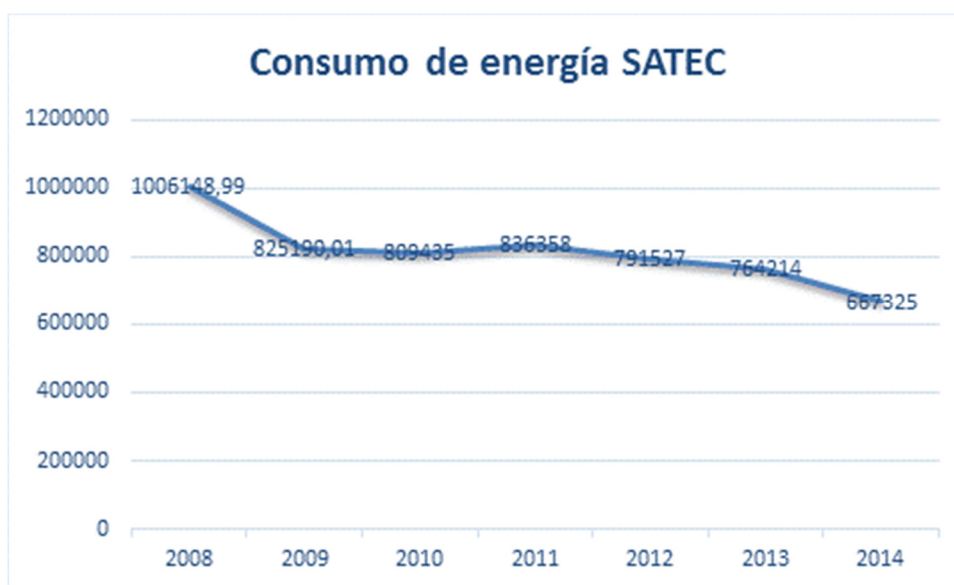
Dentro de las acciones de fomento de la responsabilidad ambiental destacaríamos dos: la formación y la concienciación a nuestro personal, objetivo en el cual SATEC se está centrando en los últimos años.

Además, a lo largo del año 2014, paralelamente a la campaña de concienciación, se han puesto en marcha una serie de iniciativas enfocadas a la reducción del consumo de energía, de agua y de emisiones a la atmósfera y, por ende, a la consecución de los objetivos establecidos para el año. Ejemplo de dichas medidas son:

- ✓ Reubicación del personal en la sede de Madrid, con el objetivo de favorecer la optimización del uso del alumbrado. Ha permitido apagar algunas luces de poco uso.
- ✓ Plan de virtualización de equipamiento, se ha estado trabajando en la minimización del número de servidores en nuestros CPD's, con el objetivo de conseguir optimizar el uso de energía.
- ✓ Ajustes en los horarios de encendido del equipamiento de climatización: En el último año se han ajustado los horarios del funcionamiento de los equipos de climatización, creando áreas con climatización individualizada para aquél personal que precise trabajar de turnos.

- ✓ Otras acciones: Fomento del uso de videoconferencia, sesiones de Webex, de escritorio compartido y otras tecnologías que permiten reducir la contaminación generada en los desplazamientos por motivos profesionales.

Destacar que en el año 2014 se han cumplido los objetivos establecidos, gracias a la concienciación y a las medidas tomadas. Sirva de ejemplo, la reducción del consumo de energía que ha disminuido un 14% del año 2013 al 2014.



5.3.3 Difusión de tecnologías respetuosas con el medioambiente.

Desde hace ya algunos años, la preocupación mundial por el medioambiente ha aumentado debido a su complejidad y alcance. Por ello, se ha optado por llevar a cabo una búsqueda de medidas urgentes con el fin de paliar la deficiente distribución del agua, luchar contra un incesante cambio climático o reducir el creciente calentamiento global.

La falta de información o el desconocimiento son los principales factores que necesitan una respuesta adecuada para obtener soluciones prácticas que controlen estos graves problemas. Las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones pueden convertirse en beneficiosas herramientas que faciliten la recogida de información, desarrollar su proceso y monitorizar su

evolución, siendo éste el primer paso para adecuar los mecanismos efectivos que reduzcan las principales dificultades.

Tal y como se señaló en la Declaración final de la Conferencia de Naciones Unidas en Estocolmo (1972):

“La tecnología debe ser aplicada a identificar, evitar y controlar los riesgos y los problemas medioambientales para el bien común de la humanidad.”

En este sentido, SATEC, continúa apostando por el desarrollo de tecnologías respetuosas con el medio ambiente, desarrollando proyectos innovadores en ese ámbito y trabajando en su difusión a nivel internacional.

Como compañía tecnológica aporta una solución en sí misma ya que ofrece una experiencia de respuestas prácticas y viables destacadas, como las dirigidas a la Agencia Estatal de Meteorología, tanto en la gestión de redes de observación como en la recogida y distribución de datos; o al Fondo Adaptación y la Fundación Internacional para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas (FIIAPP) de España con los que Satec colaborará en el diseño del sistema de alertas tempranas del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales (IDEAM). Proyecto que, en palabras del director del IDEAM, “va a cambiar la vida a todo el país, porque le va a permitir contar con la infraestructura técnica y tecnológica para poder implementar el sistema de alertas tempranas que Colombia merece en estos procesos de variabilidad y cambio climático que tenemos”.

Señalar asimismo, que desde nuestra web corporativa también se difunden soluciones tecnológicas respetuosas con el medioambiente y que mejoran la eficiencia energética de nuestros clientes.

5.3.4 Objetivos 2015

Satec, de cara al año 2015 se plantea, como objetivo general, seguir avanzando en la mejora de nuestra gestión ambiental mediante:

- La identificación y evaluación de nuestros riesgos y responsabilidades en el ámbito medioambiental.
- La medición periódica de nuestra adecuación medioambiental.
- El análisis pormenorizado de las mediciones de aspectos ambientales que nos permitan establecer acciones adecuadas de reducción de impacto de estos aspectos y mejorar nuestros objetivos de reducción de consumos y de generación de residuos.
- El cumplimiento de nuestros objetivos, los requisitos legales y cualquier otro requisito ambiental que pudiera surgir asociado a nuestra actividad.
- Continuar apostando por el desarrollo y difusión de nuevas tecnologías que contribuyan a la mejora del medioambiente.
- Con vistas a la nueva edición de la norma ISO 14001 prevista para el año 2015, la revisión y adecuación del Sistema de Gestión Ambiental a un enfoque basado en riesgos.
- Inversión en la renovación de las infraestructuras para la mejora de eficiencia energética.

5.4 Lucha contra la corrupción: Principio 10.

Principio 10

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

Actualmente no tenemos una política explícita sobre la corrupción en todas sus formas. Si bien existe un seguimiento y control exhaustivo desde el Departamento Financiero, y una auditoría externa de carácter anual que puede detectar potenciales irregularidades y controlar la ausencia de fondos destinados a sobornos o extorsiones..

La Compañía dispone de procedimientos y herramientas de aprobación de regalos, invitaciones y gastos empresariales que suponen una aprobación por la Dirección de la empresa en un marco de total transparencia y claridad y en su Código Deontológico define la política de la Compañía frente a la corrupción y a los comportamientos no corporativos. Código que ha sido aprobado por la Dirección de Satec y es de aplicación a toda la plantilla, que ha sido debidamente informada de la entrada en vigor de dicho Código y de su disponibilidad en el Portal del Empleado.

Finalmente, y para evitar ceder ante posibles peticiones de pago de una fracción de un pago contractual a funcionarios o a empleados de socios empresariales, también existe una política de proveedores y de control de pagos para supervisar estas actividades.

Durante el ejercicio 2014 no se ha desarrollado ni producido ningún incidente relacionado con la corrupción dentro de la Compañía.

Nuestro objetivo de cara al 2015 es continuar mejorando los procedimientos de control económico-financiero internos y publicar una Política de Atenciones y Regalos en la que se ha estado trabajando en los últimos meses.