MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD
2014

EMESA PREVENCIÓN S.L.

THE GLOBAL COMPACT

APOYAMOS
AL PACTO MUNDIAL

Esta es nuestra **Comunicación sobre el Progreso** en la aplicación de los principios del **Pacto Mundial de las Naciones Unidas**.

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.

ÍNDICE

Carta de renovación del compromiso……1

Presentación……2

Datos de la entidad……3

Metodología……4

10 Principios……5 - 22

Carta de Renovación del compromiso

Madrid, 21 de octubre de 2015

Emesa Prevención S.L. se encuentra adherida al Pacto Mundial de las Naciones Unidas desde el año 2009. Un año más, con la publicación de la Memoria de Sostenibilidad, se reporta el avance en la implantación de los Diez Principios en materia de derechos humanos, laborales, medioambientales y de la lucha contra la corrupción.

Además de creer en los Diez Principios, los aplicamos en nuestra política de empresa y los divulgamos entre nuestros grupos de interés, encaminando a nuestra empresa hacia un modelo de gestión más sostenible y respetuoso con los derechos humanos.

La implantación de las políticas derivadas de la aceptación de los diez principios, supone una autoevaluación permanente en el modo de gestionar nuestra entidad, por lo que manifestamos el compromiso de ir mejorando año a año como ya lo venimos haciendo, en el grado de cumplimiento de los mismos.

Desde el año 2001 tenemos implantando un Sistema de Gestión de Calidad basado en la Norma UNE/EN/ISO 9001:2008, según certificación expedida por el Servicio de Certificación de la Cámara Oficial de Comercio e Industria de Madrid, que actualmente acabamos de renovar. A su vez, entre nuestros proveedores y clientes, se difunde el Código Ético, así como en nuestras Normas de Adquisición de Suministros, avanzando día a día en las políticas de Responsabilidad Social Corporativa que desde hace unos años hemos adoptado.

Para el siguiente ejercicio, nuestro objetivo es consolidar el avance en el marco de la Responsabilidad Social Corporativa, promocionando entre nuestros grupos de interés nuestro Código Ético, seguir evaluando y actualizando las Normas de Adquisición de Suministros, haciéndoles partícipes de nuestro compromiso con los diez principios del Pacto Mundial y realizar un análisis, evaluación y gestión de los riesgos empresariales que repercuta en la mejora de nuestro compromiso con la calidad y la Responsabilidad Social Corporativa.

Fdo. Carmen Collado García
Gerente Emesa Prevención SL

PRESENTACIÓN

Emesa Prevención S.L. es uno de los **primeros Servicios Ajenos de Prevención de Riesgos Laborales** que se fundó (acreditación 23/99) tiene clínica propia en la zona de Plaza de Castilla.

Haber nacido y crecer de la mano con la Ley de Prevención nos permite contar a día de hoy con **más de 17 años de experiencia** en Prevención de Riesgos, nos convierte en uno de los pocos Servicio Ajeno de Prevención de Riesgos Laborales que permanece activo desde la entrada en vigor de la Ley de Prevención.

Nuestro **personal** está altamente **cualificado** tanto en el área técnica como en vigilancia de la salud proporcionando a su empresa una **respuesta eficaz**, responsable y coordinada. El **trato cercano** es uno de nuestros mejores activos y uno de nuestros puntos fuertes a la hora de mantener los índices de **fidelidad,** cercano al **95%** desde su apertura.

Otra de nuestras características diferenciadoras es la capacidad de **adaptación a las necesidades del cliente**, realizamos los reconocimientos médicos en nuestras instalaciones o los hacemos en casa cliente, ajustamos la hora de realización en función de la empresa (cambios de turnos en cadenas de producción, empresas de actividad nocturna,...), facilitamos la entrega de los informes médicos a los trabajadores proporcionándoles un acceso directo a nuestra web para descargárselo,...

Pertenecemos al **Grupo Emesa** junto con Estudios de Medicina de Empresa S.A., empresa dedicada desde 1985 a actividades sanitarias, destacando emergencias sanitarias, servicios profesionales de medicina y enfermería, reconocimientos médicos y en general cualquier actividad relacionada con la medicina y la enfermería.

DATOS DE LA ENTIDAD

- Razón social: Emesa Prevención S.L.
- Dirección web: www.emesaprevencion.com
- Alto cargo: Carmen Collado Garcia, CEO
- Fecha de adhesión: 08/01/2010
- Sector: Servicios profesionales (Prevención de riesgos)
- Actividad: Servicio ajeno de prevención de riesgos laborales
- Desglose de Grupos de Interés: Clientes, Empleados, Proveedores
- Países en los que está presente: España
- Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso: Página Web, e-mail empleados
- Día de publicación del Informe: lunes 23 de noviembre de 2015
- Responsable: Guadalupe Collado

METODOLOGÍA

En primer lugar, se realiza un análisis y valoración sobre cada uno de los principios, para conocer cómo lo afronta la entidad.

A continuación, se identifican las normas o políticas que ha establecido la entidad, valorando su eficacia y las acciones que se establecen para llevar a cabo cada uno de los principios.

Finalmente se incide en el seguimiento que se realiza sobre las acciones ejecutadas.

En cada una de las fases se proponen objetivos para el próximo ejercicio, que permitan realizar un mejor enfoque y defensa de cada uno de los 10 principios establecidos por el Pacto Mundial.

10 Principios

Los 10 Principios del Pacto Mundial derivan de declaraciones de Naciones Unidas en materia de:

DERECHOS HUMANOS:

- **Principio 1**
- **Principio 2**

NORMAS LABORALES:

- **Principio 3**
- **Principio 4**
- **Principio 5**
- **Principio 6**

MEDIO AMBIENTE:

- **Principio 7**
- **Principio 8**
- **Principio 9**

ANTICORRUPCIÓN:

- **Principio 10**

Principio 1

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

La empresa no presenta riesgos en materia de Derechos Humanos. No se realizan actividades en países en vías de desarrollo, por lo que nos encontramos en un entorno aceptable en dicha materia y apoyamos la Declaración Universal de los Derechos Humanos a través de la aplicación de nuestro Código Ético.

Por ser una empresa del sector de Prevención de Riesgos Laborales, se mantienen las políticas de PRL como prioritarias.

La empresa mantiene actuaciones de apoyo al comportamiento creativo e innovador, se da una adecuada acogida de las personas incorporadas, con acceso a la formación con vistas a un desarrollo profesional y de promoción interna. Utilizamos el talento y capacidades de las personas para el desarrollo de procesos innovadores, tecnologías y productos.

Objetivos planteados:

- Establecer nuevas políticas de atención al cliente.
- Se realizan programas de formación de los empleados para desarrollar el talento creativo e innovador, fomentando su desarrollo profesional.
- Implantación de una clasificación de los proveedores y consolidación de las normas de adquisición de suministros.

La política que ha establecido la empresa para reflejar sus valores y normas se recoge en el Código Ético y se difunde entre los siguientes grupos de interés:

- ✓ **CLIENTES:** Dentro del Manual de Calidad y del Código Ético, está establecido un mapa de procesos operativos. Este mapa de procesos está en proceso de actualización.

- ✓ **EMPLEADOS:** Las políticas formativas que se realizan desde 2010 son referidas a la formación exigible para desarrollar las tareas encomendadas, orientadas a la promoción de los valores y normas de la empresa.

- ✓ **ACCIONISTAS:** Para el presente ejercicio no consideramos prioritario el desarrollo de políticas y actuaciones en esta área.

- ✓ **PROVEEDORES:** Nuestro Manual de clasificación de proveedores se redactó en 2009, implantándose al año siguiente. En el año 2014, ha sido revisado y actualizado.

Objetivos planteados:

- CLIENTES: Actualización del Mapa de procesos.
- EMPLEADOS: Establecer políticas formativas.
- ACCIONISTAS: Área no prioritaria.
- PROVEEDORES: Revisión anual del manual.

La empresa se encuentra adherida a los 10 principios del Pacto Mundial desde noviembre de 2009 y continúa con su compromiso de adhesión en la actualidad. No se dispone de mecanismos de seguimiento de las políticas de derechos humanos y no se considera necesario implantar dichos mecanismos.

Objetivos planteados:

- Continuar fomentando en todos los grupos de interés el conocimiento, implantación y respeto de los 10 principios básicos del Pacto Mundial.

Todos los empleados disponen y tienen acceso al Código Ético, conocen el compromiso y la adhesión de la empresa al Pacto Mundial y también tienen acceso al Manual de Calidad.

Objetivos planteados:

- Informar a los nuevos empleados del Código Ético, de la adhesión de la empresa al Pacto Mundial y de las normas de Calidad. En la empresa no se han registrado nuevas incorporaciones de empleados desde 2009 (año de adhesión al Pacto Mundial).

Principio 2

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

Respecto a la clasificación de proveedores en función del riesgo en la vulneración de los Derechos Humanos, disponemos de unas normas de adquisición de suministros que se presentan como salvaguarda de la reputación de la imagen corporativa de la empresa, además de una mejora del control de costes realizando un beneficio sostenible y en la gestión interna de la empresa. Las normas contemplan un epígrafe del riesgo en la vulneración de los Derechos Humanos. Los proveedores están obligados a cumplir con el sistema legal aplicable, a no vulnerar los derechos fundamentales de los trabajadores, siendo responsable de la seguridad y salud de los mismos, actuando en conformidad con las leyes medioambientales aplicables y promoviendo este código de conducta entre sus proveedores.

No se favorece explícitamente a los proveedores que tienen certificaciones de sus sistemas de gestión, pero si se tiene en cuenta como un valor añadido.

Objetivos planteados:

- Minimizar costes, obteniendo un beneficio sostenible.
- Identificar ventajas competitivas vía I+D+I.
- Promover alianzas estratégicas, aprovechando sinergias entre empresas.
- Controlar riesgos vinculados a la Reputación Corporativa.
- Actualizar el Registro de suministradores, proveedores responsables, colaboradores tecnológicos e instituciones colaboradoras no oficiales.
- Comprobar las certificaciones que poseen los proveedores.

La entidad ha revisado en el año 2014 sus normas de adquisición de suministros, siendo éstas acordes con la política de RSC. Cada año se revisan las compras realizadas, por si hay alguna desviación, para poder implantar medidas correctoras lo antes posible.

Objetivos planteados:

- Consolidar las normas de adquisición de suministros y comunicarlas a todos los trabajadores, clientes y proveedores.

Una vez redactadas las normas de adquisición de suministros de la empresa, se ha comprobado:

- ✓ El respeto a las condiciones contractuales pactadas.
- ✓ Control sobre empresas subcontratadas para la gestión de riesgos laborales.

Para este ejercicio estamos comprobando los Sistemas de Gestión que tienen certificados los proveedores, en especial sobre Calidad, Medioambiente, Prevención de Riesgos Laborales). El 70% de los mismos posee una certificación y por otra parte, se está incidiendo en la importancia de las encuestas de satisfacción de clientes.

Objetivos planteados:

- Consolidar con los proveedores de la empresa la necesidad del cumplimiento de las normas de adquisición de suministros. Comprobar que las empresas con las que se contrata la adquisición de suministros dispongan de una política de RSC.

Principio 3

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

Dado el tamaño de la plantilla, se favorece la comunicación interna, el diálogo fluido y la escucha activa, por la facilidad de acceso y planteamiento de los temas a la Dirección. La Dirección de la empresa siempre está dispuesta a atender tanto de forma presencial como por correo electrónico cualquier tema (quejas, sugerencias, consultas…) por parte de los trabajadores.

Objetivos planteados:

- No se establecen objetivos al no ser considerado como un área prioritaria.

La política de consulta que mantiene la empresa es el trato directo con la persona responsable. Dado el tamaño de la empresa, nos podemos permitir que el Comité Consultivo varíe con flexibilidad entre el 60 y el 100%, dependiendo de los temas a tratar.

En 2014 se mantuvieron 3 reuniones del Comité Consultivo, que implicaban a un 80% de la plantilla, en los que se analizaron las políticas de gestión de la empresa, evaluando las establecidas y dando publicidad a las líneas de actuación determinadas por la Dirección. En dicho Comité, la Dirección también informa de las líneas maestras de las políticas a seguir, escucha, evalúa y efectúa un seguimiento de las posturas y sugerencias de los miembros del Comité.

Objetivos planteados:

- Se plantea para el próximo año aumentar el número de reuniones con el fin de intercambiar experiencias y necesidades en el proceso del desarrollo profesional y empresarial, implantar nuevos mecanismos de escucha, evaluación y seguimiento de los empleados sobre sus preocupaciones, sugerencias y críticas, en orden de mejorar el conocimiento y desempeño del equipo humano que integra nuestra empresa.

Principio 4

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

Dado que la empresa realiza su actividad en España y dentro de ella principalmente en Madrid, no existe posibilidad de realizar trabajos forzosos o bajo coacción o contrarios a la legalidad vigente en esta materia, por lo que no procede plantear objetivos para la misma.

Respecto a la conciliación familiar y profesional, el horario de trabajo de la empresa es bastante flexible, permitiendo dicha conciliación en función de las necesidades de cada trabajador.

Normalmente no se supervisa los horarios de los trabajadores. Aquellos que no tienen un horario fijo de entrada por no tener una actividad concreta regularmente, se gestionan su agenda directamente dejando a su libre disposición la fijación de las visitas que su puesto demanda.

La empresa permite y posibilita el teletrabajo siempre que sea posible y no choque con el propio desarrollo de las tareas.

Durante 2014, ha tenido jornada intensiva en los meses de julio y agosto.

Objetivos planteados:

- Innovar en el desarrollo del teletrabajo.
- Evaluar la situación de todos los puestos en cuanto a horario, cumplimiento de la jornada laboral y en el caso de que hubiera desigualdades proceder a modificarlas o compensarlas.

Para establecer los horarios de trabajo y la remuneración de los trabajadores, la empresa se rige por el Convenio Colectivo del sector.

Se mantienen una serie de privilegios para una parte de los trabajadores de la empresa, que en años anteriores obtuvieron unos beneficios en cuanto a remuneración y horarios, que no disponen el resto del personal de la empresa. Las remuneraciones fijadas en dicho convenio, son consideradas como mínimas y a partir de ellas se establecen retribuciones por productividad.

Objetivos planteados:

- Para el próximo año se está valorando el cambio de Convenio, al Convenio Colectivo de Servicios de Prevención Ajenos.

Respecto a este principio, le entidad refleja en su Código Ético, entre otros:

✓ Evitación de conflictos de intereses, extorsión y soborno, comunicándolo en su caso a las Gerencias respectivas.

Objetivos planteados:

- Divulgar el Código Ético entre los grupos de interés.
- Estudiar la implantación de algún método de control efectivo de la situación actual y posteriormente evaluar las medidas a tomar y aplicarlas para que las condiciones y remuneraciones sean más equitativas.

La empresa no tiene establecidos mecanismos de control, salvo el correcto desempeño de las tareas y funciones, dada la flexibilidad de horarios y la implantación individual de conciliación de la vida familiar y profesional.

En 2014, la plantilla ha contado con una jornada reducida por cuidado de niños y dos bajas por prestación de maternidad, todo ello sin merma de derechos vacacionales u otros (en total el 25% de la plantilla).

Objetivos planteados:

- Para 2015, se plantea establecer mecanismos de escucha, reuniones periódicas, grupales o individuales para conocer las demandas y necesidades de los trabajadores de la empresa, con el fin de poder mantener un clima de conciliación personal y profesional, además de valorar si hay desequilibrios en los beneficios que tienen los diferentes trabajadores.

Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

El trabajo y explotación infantil, no está considerado como factor de riesgo por la función y la localización geográfica de nuestra empresa.

En los grupos de interés de clientes y proveedores, el riesgo es teóricamente inexistente, pero dado que no lo controlamos nosotros, debemos verificarlo anualmente.

Objetivos planteados:

- Continuar verificando la inexistencia de riesgo de explotación infantil en clientes y proveedores.

En la carta de adhesión a los principios del Pacto Mundial y el Código Ético de la empresa, se manifiesta nuestro rechazo hacia la explotación infantil.

Dado que el riesgo de trabajo infantil está erradicado en nuestro entorno, no se contemplan objetivos relacionados con este principio salvo el indicado.

Principio 6

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

Respecto a este principio, tanto en los empleados como en los accionistas no se contemplan riesgos de discriminación en el empleo y en la ocupación.

En nuestro Código Ético se especifica:

- ✓ Respeto mutuo entre todos los empleados, jefes y colaboradores de la empresa.
- ✓ La evaluación de los riesgos laborales y el establecimiento de medidas preventivas de los mismos.
- ✓ El desarrollo de políticas de igualdad y diversidad, favoreciendo la conciliación de la vida familiar y profesional.
- ✓ La atención personalizada ante abusos, acosos, mobbing tanto jerárquicos como horizontales, garantizando el respeto y la confidencialidad.
- ✓ La atención personalizada ante casos de posible burnout, promoviendo cambios de responsabilidades o de actividades concretas.

Objetivos planteados:

- Mantener los objetivos actuales.

En la empresa no existe discriminación en la contratación, formación o promoción de personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión.

La Dirección ejerce su compromiso de mantener un entorno laboral saludable y libre de discriminación.

La empresa ha realizado contratos a mayores de 45 años, personas inmigrantes y en riesgo de exclusión. En 2014 se ha contratado a un nuevo empleado y en 2015 no está prevista la incorporación de nuevos empleados.

Objetivos planteados:

- Continuar con esta política.

La plantilla está muy equilibrada en todos los puestos, en referencia a la igualdad de género, incluyendo los puestos directivos. Se fomenta la participación y promoción de todos los empleados, independientemente de su sexo, valorando en el acceso al puesto:

- ✓ El talento
- ✓ Competencias personales
- ✓ Experiencia profesional y competencia técnica
- ✓ Cualificación

Además la empresa mantiene las siguientes políticas:

- ✓ Equidad y competitividad de la remuneración
- ✓ Estabilidad en la plantilla
- ✓ Cumplimiento de la legalidad en contratación
- ✓ Empleo de personas con discapacidad o medidas compensatorias
- ✓ Accesibilidad de las instalaciones
- ✓ Diversidad de género, también en puestos directivos y equidad de las condiciones laborales
- ✓ Empleo de jóvenes demandantes de primer empleo y de desempleados mayores de 45 años
- ✓ Empleo y acogida de personas inmigrantes
- ✓ Participar en programas de organismos públicos que fomenten la igualdad de oportunidades

Objetivos planteados:

- Tramitación del distintivo de Igualdad en la Empresa.

Principio 7

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

La empresa mantiene el compromiso con la prevención, el respeto y cuidado por el medio ambiente y así lo manifiesta a través del Código Ético.

Se implantó un sistema online a través del cual los trabajadores pueden acceder con un usuario y contraseña y descargar directamente desde nuestra web su informe médico en formato PDF, eliminando la impresión en papel de dicho informe y el envío por correo ordinario.

Se ha eliminado el uso de unas 21.000 hojas A-4. Continuamos gestionando la posibilidad de que el departamento técnico también acceda a este uso para los informes de evaluación de PRL que realizan a nuestros clientes.

La entidad, en reunión con el Comité Consultivo, acordó medidas para disminuir el consumo de papel. Parte de estas acciones ya se han llevado a cabo y otras están en fase de implantación en el resto de departamentos, continuando con el reto de conseguir ser una empresa que emplee “cero papel”.

Algunas personas de la empresa deben realizar desplazamientos para visitar a los clientes. Aunque el impacto sobre el medioambiente es mínimo, al estar la empresa ubicada en pleno centro de Madrid, contamos con unas prácticas de movilidad sostenible respecto a los desplazamientos que realizan los técnicos de prevención para las visitas a los clientes. Siempre que es posible, los técnicos se desplazan en transporte público (metro), reduciendo así el impacto medioambiental y las emisiones de CO2

Objetivos planteados:

- Seguir con la disminución del uso de papel.
- Valorar la posible certificación del Sistema de Gestión Ambiental basado en la Norma UNE-EN-ISO 14001:2004.
- Mantener el sistema de desplazamientos fomentando el uso del transporte público.

En el año 2014 no se ha podido realizar formación relativa a temas medioambientales, la formación efectuada ha estado relacionada con temas de Prevención de Riesgos Laborales. Para el año 2015 está prevista formación sobre "Eficiencia Energética".

Objetivos planteados:

- Realizar acciones formativas relacionadas con medioambiente.

Principio 8

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

Las actividades de la entidad, presentan poco impacto medioambiental, salvo la toma de muestras biológicas de los reconocimientos médicos, que son enviadas a un laboratorio externo que se encarga de su gestión. El laboratorio cuenta con la retirada de residuos biológicos, adjudicados a una empresa con certificaciones oficiales.

Objetivos planteados:

- Mantener políticas y continuar contando con el laboratorio acreditado.

Actualmente no se ha establecido un Sistema de Gestión Medioambiental, para asegurar el cumplimiento legal en esta materia y prevenir y gestionar los riesgos medioambientales puesto que el riesgo biológico está muy controlado y los residuos son retirados por una empresa externa.

La práctica de pruebas analíticas las realiza un laboratorio externo y también se encargan del transporte de las muestras.

Objetivos planteados:

- Valoración de la implantación de un Sistema de Gestión Medioambiental basado en la norma ISO 14001:2004.

Para asegurar la correcta gestión de esta materia, existe un procedimiento de toma de muestras y de retirada de residuos biológicos.

Objetivos planteados:

- Revisar y actualizar si procede el procedimiento de toma de muestras y retirada de residuos biológicos.

Respecto a los consumos de la empresa:

✓ **Electricidad:** En el año 2013 se realizó un cambio de compañía, con el consiguiente ahorro energético, además de las medidas de ahorro implantadas en la empresa.

- ✓ **Agua:** Se mantiene el gasto desde 2010. No hay variaciones apreciables en el consumo.

- ✓ **Papel:** Disminución del gasto de casi un 85% (84,2% menos).

Principio 9

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

Para el próximo ejercicio está prevista la renovación de parte de los equipos electrónicos de la empresa y optar por nueva tecnología basada en sistemas de bajo consumo o consumo eficiente, así como la difusión entre nuestros grupos de interés de la necesidad de optar por este tipo de tecnología.

Respecto a la inversión financiera para el desarrollo y divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente, a fecha de hoy no hemos podido implantar un sistema adecuado que nos permita cuantificar este dato.

Objetivos planteados:

- Debemos incidir sobre el seguimiento de este principio para aportar datos concretos de cara al próximo ejercicio.

Principio 10

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

Para evitar el riesgo respecto a este principio, en el Código Ético se manifiesta clara y reiteradamente a todos los grupos de interés la total repulsa a la extorsión, soborno o cualquier forma de corrupción.

- ✓ No hay una política concreta de aceptación de obsequios y regalos.
- ✓ Hay políticas de promoción y divulgación de la transparencia (publicación códigos de conducta, valores corporativos, etc.).
- ✓ Lucha contra todas las formas de corrupción.
- ✓ Difusión de las políticas de la entidad (Código Ético) contra la corrupción y extorsión: a través de mails, web, comunicaciones internas, boletines, etc.
- ✓ Seguimiento de la implantación del Código Ético y las políticas de corrupción y soborno de la entidad en todos los grupos de interés.

Objetivos planteados:

- Durante 2015, se continuará haciendo un seguimiento de la difusión del Código Ético entre todos los grupos de interés de la empresa, para conseguir llegar al 100% de difusión:

    - ✓ CLIENTES: 40%
    - ✓ EMPLEADOS: 100%
    - ✓ ACCIONISTAS: 100%
    - ✓ PROVEEDORES: 60%

Por último, debemos resaltar que la gestión económica - financiera de la empresa, se rige por su compromiso de transparencia. La empresa dispone de un departamento económico-financiero, ayudado por una empresa externa que lleva la contabilidad. Los balances de explotación y la cuenta de resultado se hacen desde la estricta legalidad vigente. La posibilidad de manejo de fondos, por mínimos que sean, se hace desde la gerencia y dirección ejecutiva exclusivamente.