

# Informe de Progreso 2015

## PACTO MUDIAL DE NACIONES UNIDAS

Versión: 1.0 | Nivel de seguridad N0 - Público



# Índice

## Contenido

<b>1</b>	<b> </b>	<b>Identificación del Informe .....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b> </b>	<b>Información General de la Compañía .....</b>	<b>5</b>
<b>3</b>	<b> </b>	<b>Carta del Presidente .....</b>	<b>13</b>
<b>4</b>	<b> </b>	<b>Satec y sus grupos de interés. ....</b>	<b>15</b>
4.1		Canales de comunicación.	15
<b>5</b>	<b> </b>	<b>Principios del Pacto Mundial.....</b>	<b>18</b>
5.1		Derechos humanos: principios 1 y 2.	18
5.1.1		Derechos Humanos y nuestros empleados.	20
5.1.2		Derechos Humanos y nuestros clientes.	24
5.1.3		Derechos Humanos y nuestros proveedores.	28
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.	36
5.2.2		Trabajo forzoso.	38
5.2.3		Trabajo infantil.	40
5.2.4		Discriminación.	42
5.3		Medio Ambiente: principios 7, 8 y 9.	48
5.3.1		Política ambiental	48
5.3.2		Iniciativas relacionadas con el medioambiente.	51
5.3.3		Difusión de tecnologías respetuosas con el medioambiente.	53
5.3.4		Objetivos 2016	54
5.4		Lucha contra la corrupción: Principio 10.	55

# 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:** 21-10-2016

**Periodo cubierto por el presente Informe de Progreso:** año 2015

**Fecha del Informe anterior más reciente:** octubre 2015

**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 IPPM2015 página 3 de 55

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](http://www.satec.es)

**Sector:** Telecomunicaciones y Tecnologías de la Información.

**Alto cargo:** Luis A. Rodríguez-Ovejero Alonso, Presidente.

**Gobierno Corporativo:** La sociedad actualmente está representada por un Administrador Único (Luis A. 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 accionarial 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. Comité en el que están representado los siguientes grupos: Presidencia, Recursos Humanos, Operaciones, Calidad y Procesos e Innovación.

**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 2015:** 66.465.003€

**Subvenciones de explotación incorporadas al resultado del ejercicio:** 137.619€

**Número de empleados:** 395 (Promedio de la plantilla en el año 2015)

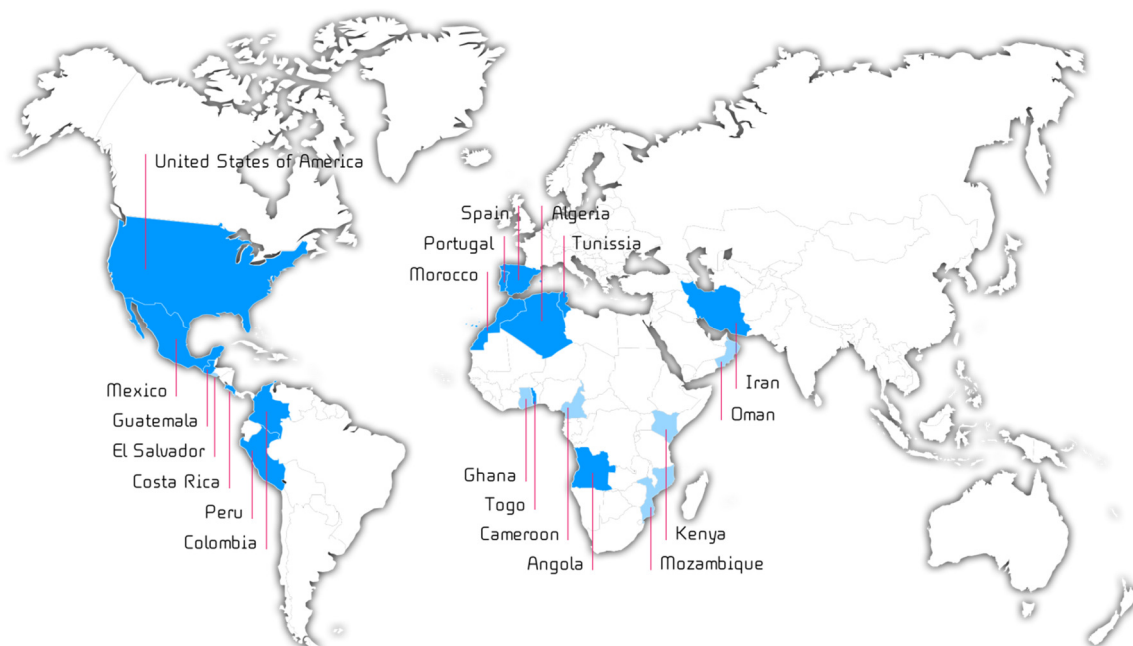
**Mercados:** En Satec, desde nuestros inicios como Compañía, la internacionalización ha estado planteada como una opción estratégica, que favoreciera nuestro crecimiento. Desde siempre, hemos puesto especial énfasis en la búsqueda de nuevos mercados, con alto potencial de crecimiento, en los que operar; 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, Avilés, Ciudad Real, Las Palmas de Gran Canaria, Santander, Santiago de Compostela, Sevilla, Toledo, Valladolid y Vigo.
- 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 de 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 Portafolio 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.

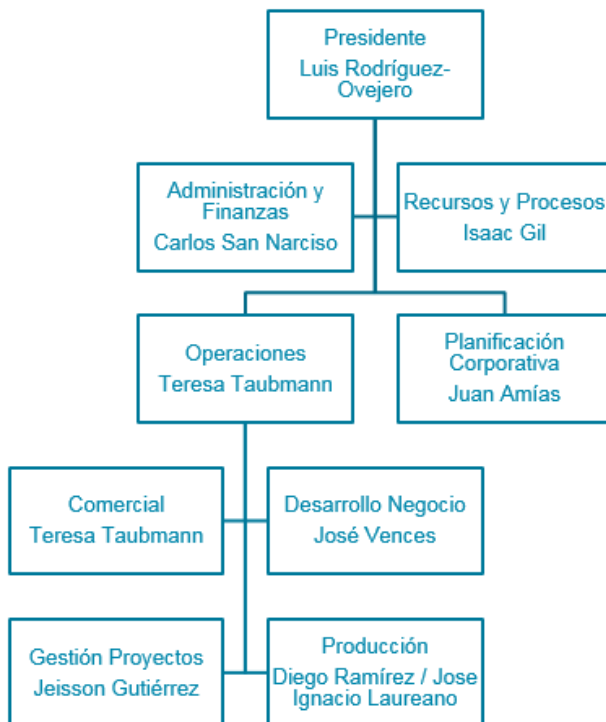
- **Soluciones Verticales:** conjunto de soluciones que cubren de forma específica las necesidades funcionales y tecnológicas en los siguientes sectores:
  - **Administraciones Públicas:** Satec colabora en la Modernización del Gobierno Electrónico para optimizar:
    - Los procesos internos de Gobiernos, 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/Prensa/Eventos/GaleriaDeImágenes/Paginas/default.aspx>

#### Premios y distinciones recibidas en el periodo informado:

En marzo de 2015 la revista Computing publica el ranking de los principales proveedores TIC en el 2014, ocupando Satec el puesto 74. Satec es asimismo reconocida como una de las empresas proveedoras de servicios hosting de referencia obligada.

En mayo de 2015, la revista Actualidad Económica entregó los premios a las 100 mejores ideas del año, en reconocimiento a las iniciativas más novedosas de cada sector. Satec fue premiada por su solución de telemedicina, en el apartado de Salud.

**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 de los buzones de sugerencias: [sugerencias@satec.es](mailto:sugerencias@satec.es); [notequedesconladuda@satec.es](mailto:notequedesconladuda@satec.es) y [meeting\\_point@satec.es](mailto:meeting_point@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, por medio de los buzones: [info@satec.es](mailto:info@satec.es); [reclamaciones@satec.es](mailto:reclamaciones@satec.es), o a través de las siguientes secciones de nuestra web corporativa: “Consultas” y “Su Opinión”.

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

Un año más me complace reafirmar el compromiso, adquirido por SATEC en el año 2009, con la iniciativa de Naciones Unidas a favor de los derechos humanos, la mejora de los estándares laborales, el cuidado del medio ambiente y la lucha contra la corrupción.

El presente Informe de Progreso, refleja las iniciativas que tiene en marcha nuestra Compañía, relativas al ejercicio de nuestra Responsabilidad Social Corporativa. En él, hacemos balance de nuestro compromiso con los 10 Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, describimos los avances realizados por SATEC en cuanto a la integración de los mismos en su estrategia empresarial y, siendo conscientes de la capacidad de cambio que puede ejercer el reconocimiento público de nuestro compromiso, lo compartimos con nuestros grupos de interés a través de nuestros principales canales de comunicación



En 2015 hemos continuado esforzándonos para seguir consolidando el continuo compromiso adquirido, impulsando y ejecutando acciones e iniciativas, que contribuyan a satisfacer las expectativas de nuestros grupos de interés y sean fiel reflejo de la Misión y Valores Corporativos de la Compañía y de la voluntad constante de actuar en coherencia con ellos y con la responsabilidad que de nosotros se espera de nosotros, en la confianza de que el esfuerzo realizado contribuya al desarrollo sostenible de la sociedad, participando de manera activa, voluntaria y responsable en la mejora social, económica y ambiental del entorno que nos rodea. Así, tomando como base de nuestras actuaciones los Principios del Pacto Mundial, hemos trabajado para mejorar las relaciones con nuestros grupos de interés, cuidando asimismo de minimizar el impacto que nuestras operaciones pudieran tener en el medioambiente


Sobre la gestión empresarial desarrollada en este último año, destacar las actuaciones internas llevadas a cabo en el ámbito de gestión de las personas, donde hemos desarrollado acciones orientadas a la mejora de la comunicación con la plantilla, a través de una continua actualización y remodelación de la intranet de la compañía, el boletín mensual dirigido a empleados y las redes sociales corporativas; sin olvidar los esfuerzos llevados a cabo en el área de prevención de

riesgos laborales, ámbito en que nuestro objetivo prioritario continua siendo el de velar por la protección de la seguridad y salud de todos los trabajadores, propios y subcontratados, fomentando una cultura preventiva de seguridad y salud, así como la promoción y el desarrollo de los instrumentos necesarios para este fin. Destacar, asimismo, las actuaciones llevadas a cabo en el ámbito medioambiental, donde hemos hecho una fuerte inversión económica en iniciativas enfocadas a la reducción del consumo de energía, de agua y de emisiones a la atmósfera, siendo las más relevantes, la instalación de un nuevo equipamiento de climatización más eficiente en la sede de Madrid, eliminando las emisiones de CO2 a la atmósfera; reducción del consumo de agua a través de la renovación de nuestras instalaciones en la delegación de Madrid (que alberga la plantilla más numerosa) o la reducción del uso de papel con la renovación del parque de impresoras y la configuración por defecto de la función dúplex.

En cuanto a proyectos externos, a nivel nacional, nuestro foco a lo largo del 2015, ha sido doble: por un lado hemos continuado centrados en la realización de proyectos en favor de la lucha contra el desempleo juvenil y, por otro, hemos comenzado a colaborar en proyectos destinados a mujeres víctimas de la violencia de género, otro de los graves problemas de nuestra sociedad.

Nuestro equipo humano y su compromiso con Satec, qué duda cabe, han sido fundamentales para abordar los retos que se nos han planteado e intentar alcanzar los objetivos marcados, así como la continua confianza de nuestros clientes y el apoyo de nuestros proveedores. Mi agradecimiento más sincero a todos ellos.

De cara al año próximo, siendo consecuentes con nuestro objetivo de conseguir que los 10 Principios del Pacto Mundial se conviertan en marco de referencia para nuestras actividades empresariales y personales, que nos empujen a mejorar cada día en nuestras metas y objetivos, continuaremos esforzándonos en la puesta en práctica, la promoción y la difusión del conjunto de valores que en ellos se recogen, tanto dentro de la propia Organización como, a través de nuestros grupos de interés, en la sociedad en general.



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







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

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](mailto: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](mailto: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.**

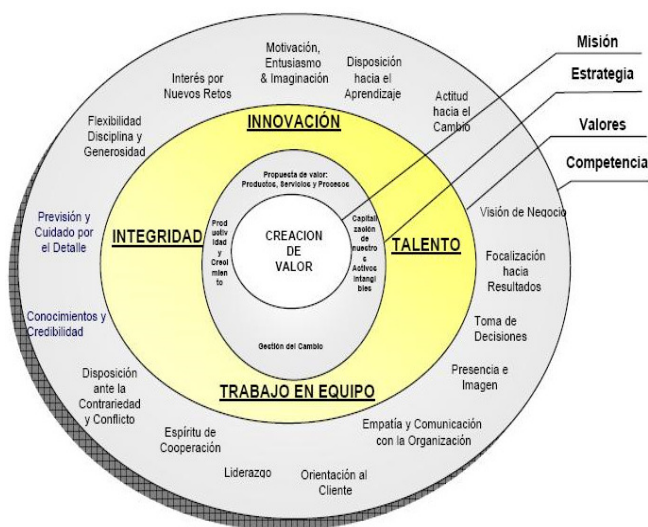
#### Principio 2

- **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



Documento con nivel de seguridad N0 - Público para PACTO MUDIAL DE NACIONES UNIDAS  
Propuesta IPPM2015 página 18 de 55

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

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, la adhesión a la iniciativa “El Empoderamiento de las Mujeres”, o la renovación en este año de nuestra adhesión al “Electronic Industry Citizenship Coalition Code of Conduct”, código de conducta que establece normas para garantizar que las condiciones de trabajo, en la cadena de suministro de la industria electrónica, sean seguras; que los trabajadores son tratados con respeto y dignidad; y que las operaciones comerciales sean ambientalmente responsable y llevado a cabo de forma ética.

Compromisos estos que, en nuestro día a día, se implementan 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, a partir de 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, que ha sido en el año 2014 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”, de publicación mensual, 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 el personal del Área 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](mailto: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 continua 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 Laborales.

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 o incluso con mayor asiduidad si así lo requirieran en un momento dado las circunstancias. 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 2015, 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 continuado con la campaña de actualización de la formación básica en PRL a la plantilla iniciada en el año 2014 y que ya alcanza al 76,5% de los trabajadores. Además, se ha continuado impartiendo 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. Y se ha formado a más personas en el Protocolo de Investigación de Accidentes de Trabajo puesto en marcha el año pasado.
- Actualización de las evaluaciones de los centros de trabajo: se han actualizado las evaluaciones de riesgos de nuestros centros de trabajo.
- 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, más del 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 en la consecución de los 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 ellos, 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 BigDap 2015**, que está integrado en el **proyecto Europeo FP7 ONTIC**. SATEC participó como miembro del consorcio y desarrolló uno de los casos de uso del sistema final propuesto.
  - **TELCON UNI 2015: IV Congreso Internacional de Telecomunicaciones de Lima**, en el que un experto de Satec explicó los “Retos y Oportunidades de la Revolución Digital”.
  - **Congreso "Oportunidades empresariales: El Mobile-Business"**, Satec moderó la mesa de Movilidad en el entorno de las Ciudades Inteligentes y presentó en la zona demo del Congreso el Cuaderno Digital de Campo (CDC), una aplicación, diseñada por Satec, para el registro de información geológica en campo y el control de muestreo geoquímico que funciona sobre dispositivos móviles, tipo “tablet”, con sistema operativo Windows.

- **XIII edición del Foro de Telemedicina de la Sociedad Española de Informática de la Salud (SEIS), II Congreso Iberoamericano de Telesalud y Telemedicina y XII reunión del Forum Ibérico de Telemedicina**, en el que Satec, dentro de las comunicaciones científicas presentó dos comunicaciones: “Health Care Point: Un Modelo disruptivo de Asistencia Cooperativa de Salud para Países en desarrollo” y “Big data y modelado de tópicos aplicados a la búsqueda documental”.
  - **XV Foro Tecnológico de la Universidad de Vigo**, en el que Satec impartió la conferencia titulada “Escenario evolutivo de la gestión de las TI”.
  - **VI Futurismo y VI City Marketing**, en el que Satec presentó la ponencia “Inventario de proyectos turísticos en el Perú, la experiencia española”.
  - **Charlas especializadas de la Escuela de Informática de la Universidad Politécnica de Madrid**, Satec imparte una conferencia titulada “Fog Computing ¿La nueva arquitectura para IoT?”
  - **Think Tank sobre Energía Y Medio Ambiente, Universidad de Harvard**, en el que Satec participó con la presencia de nuestro presidente, D. Luis Rodríguez-Ovejero.
- 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 2015 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 2016, 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 2016, 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 2015, 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. 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. 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:

- ***“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.*** Proyecto que comenzó en el año 2014 y en el que los principales beneficiarios 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.

Durante el año 2015 se extendió la red al Hospital Cayetano Heredia de Lima. Incorporando un nuevo nivel de referencia en la Atención Sanitaria. La inclusión del Hospital Cayetano Heredia permite, no solo aumentar la capacidad de resolución de los profesionales en Ancash, sino que también habilita un nuevo canal para la formación continua de los profesionales, al permitir establecer un mecanismo formal basado en Videoconferencia y colaboración.

- **“Consultoría para el desarrollo e implementación del sistema integrado de focalización para la Inclusión Social”**. El objetivo de este proyecto, iniciado en el año 2014, 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).

Durante 2015 se desarrolló el Sistema de Información que fue objeto de la consultoría, dotando al MIDIS con un sistema integrado que permita la administración de la información de tres elementos:

- Padrón General de Hogares (Personas, Familiares y Vivienda).
  - Usuarios de los Programas Sociales (Beneficiarios y Candidatos a Beneficiarios de los diferentes Programas Sociales).
  - Subsidios del Estado y el Registro Nacional de Programa Sociales y Subsidios del Estado – RNPSSE (Datos e información descriptiva sobre los diferentes programas y subsidios existentes, población objetivo, criterios de aplicación, modalidades y vigencia, entre otros)
- **“Despliegue de Proyecto MasCerca dentro de la red Sanitaria de la Comunidad de Madrid”**. MasCerca es un proyecto que explora nuevos modelos de relación con pacientes fuera de los hospitales. Los Logros fundamentales de este proyecto son:
    - Acercamiento del hospital a las residencias de ancianos 24x7, con el objetivo de resolver de forma no presencial los problemas sanitarios de los pacientes institucionalizados en residencias que no requieran su desplazamiento.
    - Hospitalización a domicilio de pacientes complementada con un sistema que posibilita la toma de las principales medidas biométricas desde el domicilio.



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. Porque estamos convencidos de que, como destacó Kofi Annan, en el discurso inaugural de la primera fase de la WSIS (Ginebra, 2003)

*«Las tecnologías de la información y la comunicación no son ninguna panacea ni fórmula mágica, pero pueden mejorar la vida de todos los habitantes del planeta. Se dispone de herramientas para llegar a los Objetivos de Desarrollo del Milenio, de instrumentos que harán avanzar la causa de la libertad y la democracia y de los medios necesarios para propagar los conocimientos y facilitar la comprensión mutua».*

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 2015 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 continuado colaborando activamente en proyectos, algunos de ellos impulsados por la Unión Europea y enfocados a buscar soluciones en ese ámbito:

- **“Plan de Acción Local de Empleo Juvenil 2014-2017 del Ayuntamiento de Avilés”**, aprovechando el partenariado constituido en el año 2014 en el marco del Proyecto *Job Town*, incluido en la Red Europea del Proyecto Jobtown financiado por el programa europeo Urbact, el Ayuntamiento de Avilés solicitó la ayuda de Satec para, en representación de las empresas del territorio, ayudar a definir el Plan de Acción Local para la Promoción del Empleo y de las Oportunidades para las personas jóvenes Avilés. El resultado de ese proyecto ha sido el Plan de Acción Local de Empleo Juvenil, caracterizado por su visión integradora, con diversidad de medidas en distintos ámbitos que abarcan al sistema educativo, al mercado laboral y tienen en cuenta las múltiples y diferentes trayectorias vitales y oportunidades en los tránsitos de las personas hacia su incorporación laboral.
- **Proyecto “Orientación para el empleo y la colaboración social”**, la ONG Helsinki España, con la colaboración del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad con



el apoyo de VIA-Círculo Jefferson, la Asociación Española Fulbright y la Embajada de Estados Unidos ha puesto en marcha por tercer año consecutivo el proyecto “Orientación para el empleo y la colaboración social” para incrementar las oportunidades laborales de los jóvenes poniendo en valor su formación. 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.

Satec, de nuevo, participó en el proyecto poniendo mentores a disposición de la organización.

- **Proyecto Pegasus: Youth Employment Campaign**, Satec ha firmado su adhesión a esta campaña internacional cuya meta final es situar el empleo juvenil en la Agenda Global del Desarrollo Humano a través de la Declaración, por parte de la Asamblea General de las NNUU, de la Década del Empleo Juvenil 2016-2025.

Se trata de una iniciativa de cooperación público privada, con origen en la sociedad civil, que persigue generar un movimiento internacional de reflexión, pensamiento, debate y acción que aporte ideas, contenidos y soluciones consensuadas a la situación de desempleo o empleo no decente en la que viven cientos de millones de jóvenes en cientos de lugares en el mundo.

- **Comité Estratégico Digital en Túnez**, Satec formó parte, como representante de una de las nueve empresas tunecinas más representativas, junto con el Presidente del Gobierno tunecino y nueve de sus Ministros del Comité Estratégico Digital en Túnez. Este Comité se reunirá tres veces al año para definir y aprobar la estrategia Digital de Túnez para el año 2030.

Otros ejemplos de nuestra colaboración con distintos agentes de nuestra sociedad serían, nuestro patrocinio de la Olimpiada Informática de Asturias 2015, resultado de la cooperación Universidad-Empresa y cuyo objetivo es promover la incorporación de talento a las titulaciones universitarias de informática y las buenas prácticas en la formación en informática en los niveles preuniversitarios.; nuestra participación en Foros de Empleo de universidades españolas, como por ejemplo en el XV Foro Tecnológico de la Universidad de Vigo en el que Satec impartió la conferencia titulada “Escenario evolutivo de la gestión de servicios de TI”; o en jornadas organizadas por distintas universidades y centros de investigación, como nuestra participación en los Cursos de Verano de La Granda (Asturias) donde nuestro presidente impartió la

conferencia “Las TIC y la Creación de Valor como Herramientas de Innovación y Transformación”; o nuestra participación en las charlas especializadas promovidas por la Escuela Informática de la Universidad Complutense de Madrid, en las que Satec presentó la ponencia “Fog Computing: ¿La Nueva Arquitectura para la IoT?”.

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:

- Acuerdo de colaboración con el Ayuntamiento de Avilés para participar en la creación y desarrollo del Parque Científico-Tecnológico “Avilés Isla de la Innovación”.
- El patrocinio de la XX Noite Galega das Telecomunicacións e da Sociedade da Información, impartiendo además la conferencia “O Big Data ao servizo da xestión pública”.
- Convenio de colaboración con la Asociación Ahalbidetu para el proyecto “Aprender Haciendo” para la formación de graduados en competencias.
- Colaboración con ICEX en la edición de una serie de apuntes básicos sobre Perú, con la aportación de algunas claves prácticas sobre el funcionamiento del mercado peruano.
- 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 2015 nos hemos hecho eco, adhiriéndonos y colaborando en los siguientes proyectos y campañas:

- Adhesión y difusión de la campaña: “Pinta el Mundo de Naranja contra la violencia contra la mujer”

- “Selfie por el día Europeo de la Diversidad”.
- Colaboración en la campaña “El Hambre Sigue Ahí: sin Alimentos no hay Vida”, promovida por la Federación Española de Bancos de Alimentos, junto a los 55 bancos que la integran.

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 2015 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	• <b><i>Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.</i></b>
Principio 4	• <b><i>Las empresas deben eliminar todas las formas de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.</i></b>
Principio 5	• <b><i>Las empresas deben abolir de forma efectiva el trabajo infantil.</i></b>
Principio 6	• <b><i>Las empresas deben eliminar la discriminación con respecto al empleo y la ocupación.</i></b>

## 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 hacia la plantilla 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](mailto:notequedesconladuda@satec.es) y [sugerencias@satec.es](mailto: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. La Evaluación Integral de Desempeño es un proceso vivo en el que cada año trabajamos con el fin de mejorarlo y adaptarlo a la realidad de nuestra compañía basándonos en la necesidad de tener comunicación continua entre el evaluado y el evaluador del desempeño. Este año hemos tratado de perfeccionar el proceso, manteniendo su simplicidad para seguir facilitando su realización y así poder: : a) 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; b) 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; c) 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; d) Evaluar la contribución individual de los profesionales al éxito de la Compañía; e) Detectar las potenciales mejoras en términos de objetivos y/o competencias y f) ser un canal de intercambio de inquietudes.

Las principales novedades introducidas en el año 2015 han sido: i) el cambio de la herramienta de Evaluación: Talent Online; ii) Además de las evaluaciones habituales “Evaluador a Evaluado” y “Jefe de Proyecto a Evaluado”, este año se incluyeron la evaluación “Evaluado a Evaluador” y “Evaluado a Jefe de Proyecto”.

Nuestro objetivo para el 2016 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 2015 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.

Nuestro objetivo para el año 2016 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 2015	%	
		Hombres %	Mujeres %
Total plantilla	413	69%	31%
Promedio plantilla año 2015	395		
Edad media plantilla (años)	37		
Tasa de rotación (altas-bajas/plantilla media)	8%		
Empleados contrato indefinido (%)	85 %	68%	32%
Empleados contrato temporal (%)	15%	73%	27%

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% hombres y 34% mujeres. Fuente: “Estudio sobre Salarios y Política Laboral en el Hipersector TIC 2015”, publicado por AMETIC. (ver gráficos 1 y 2)

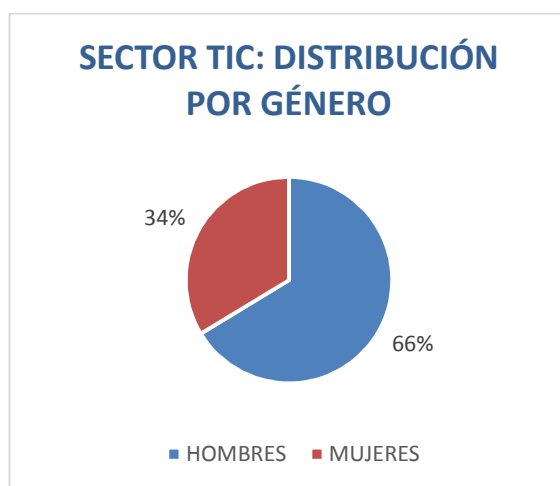


Gráfico 1

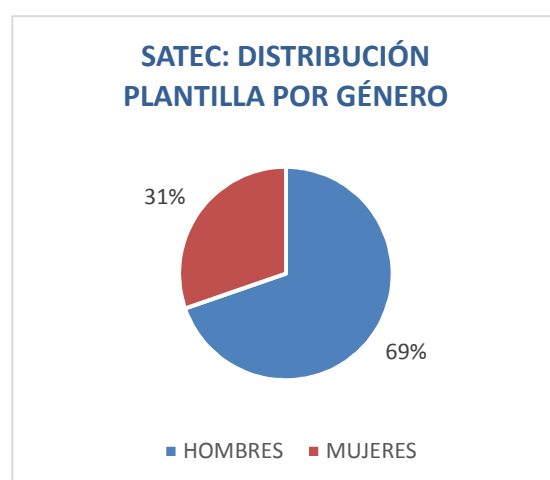
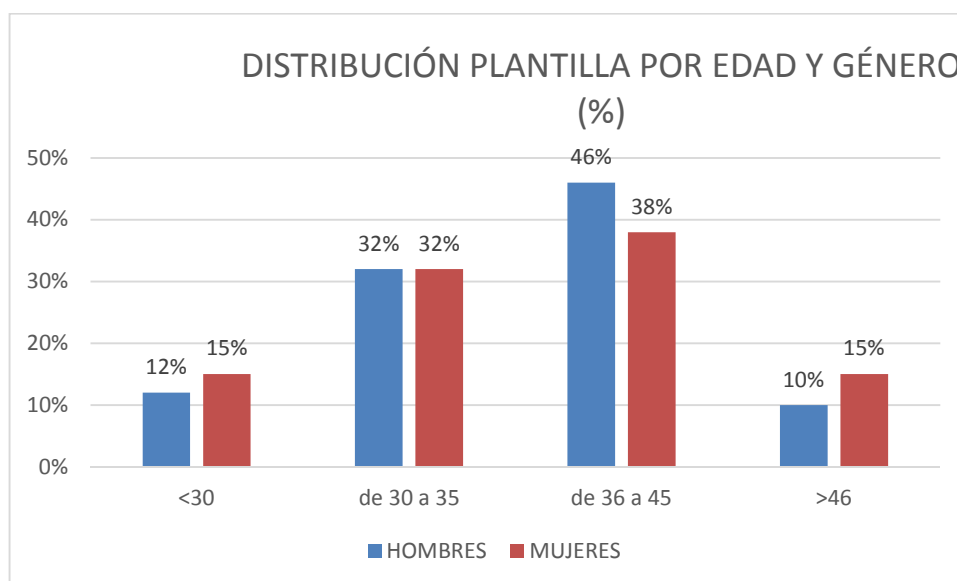


Gráfico 2

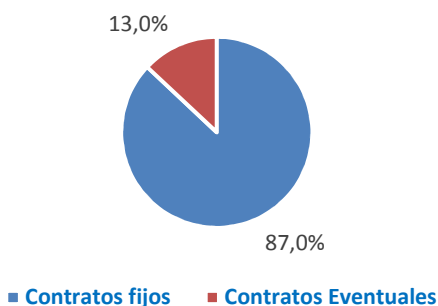


Respecto a la distribución por edad, destacar que la media de edad en la Compañía está en el tramo comprendido entre los 35 y los 40 años, lo que muestra un equilibrio entre el personal joven, con clara proyección de cara al futuro, y los profesionales experimentados. No apreciándose diferencias significativas en cuanto a género.

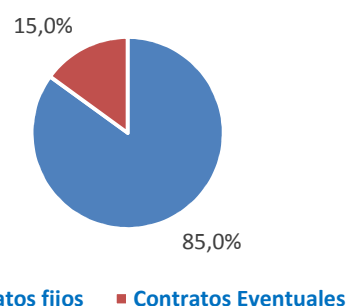
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO Y GÉNERO			
MUJERES	HOMBRES	TOTAL GENERAL	TIPO DE CONTRATO
113	236	349	Indefinido
9	36	45	Por obra o servicio
8	11	19	En prácticas
130	283	413	Total General

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

### SECTOR TIC: TIPOLOGÍA DE CONTRATOS

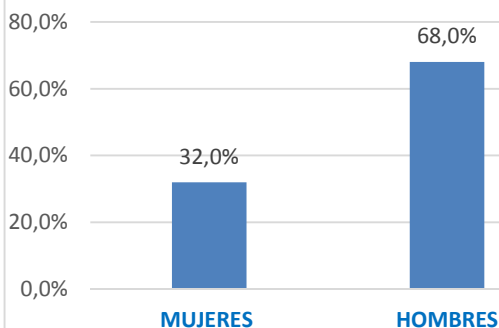


### SATEC: TIPOLOGÍA DE CONTRATOS

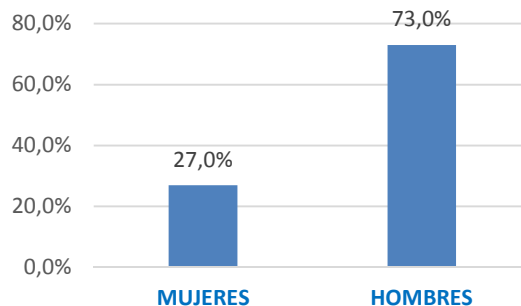


Analizando la distribución de los contratos fijos desde una perspectiva de género, se observa que se mantienen los porcentajes que se corresponderían con los de la composición de nuestra plantilla, de lo que se concluye que no existe discriminación por género, en cuanto a la tipología de contrato.

### DISTRIBUCIÓN CONTRATOS FIJOS POR GÉNERO



### DISTRIBUCIÓN CONTRATOS EVENTUALES POR GÉNERO



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/Prensa/Eventos/GaleriaDeImágenes/Páginas/default.aspx>

Internamente, en el ámbito de los Recursos Humanos, en el año 2015 hemos continuado centrando 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.

Externamente, hemos colaborado en campañas de sensibilización y concienciación relacionadas con la igualdad. Destacar, por ejemplo, nuestra colaboración con la Comisión de Igualdad del Ilustre Colegio de Abogados de Oviedo, única en todo el país, y nuestra participación en las 'Jornadas sobre la Igualdad en el ámbito laboral y la empresa' en las que Satec, desde su área de RSC y, en consonancia con su compromiso con la igualdad y la sensibilización en este tema, presentó la ponencia titulada "Elaboración y Aplicación de Planes de Igualdad de las Empresas".

Destacar que en el ámbito del acoso laboral, sexual o moral, a lo largo del 2015 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 2015, 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. Así, Satec ofrece alternativas de prácticas profesionales no laborales y estudiantiles para estudiantes universitarios y de centros de formación profesional. 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.) y 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, desde el año 2011, 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 nuevos programas formativos para jóvenes desempleados que, aun contando con una formación reglada inicial, carecen de las competencias y habilidades demandadas por el mercado laboral.

Hemos, además, establecido ya nuestro compromiso de colaboración en programas a favor de las mujeres víctimas de violencia de género. Destacando nuestra participación en:

- **Proyecto New Start** de la iniciativa comunitaria DAPHNE para los años 2015-2016. Las beneficiarias serán mujeres europeas, víctimas de violencia de género, de nivel socioeconómico bajo y con dificultades derivadas de la situación de violencia. Se pretende trabajar directamente con 175-200 mujeres.

El proyecto busca desarrollar e implementar un programa de entrenamiento y de motivación para mujeres víctimas de violencia de género basado tanto en el “coaching” de vida (apoyo de vida), como en técnicas de mentoring (acompañamiento laboral).

Mediante el coaching de vida se intentará mejorar la autoestima y la confianza en sí mismas de las mujeres. Mediante el mentoring en emprendimiento se aspira a que las mujeres adquieran independencia y práctica en habilidades laborales, y adicionalmente puedan reincorporarse al mercado laboral e incluso optar por el autoempleo.

El objetivo final es desarrollar una metodología de sesiones tanto para el coaching como para el mentoring con grupos de estas mujeres. Para ello se diseñarán materiales de entrenamiento, se definirán las habilidades que deben poner en práctica las “coach” y las “mentoras” y se desarrollará con todo ello una Guía Transnacional de Coaching de vida y de Mentoring que pueda ser aplicada por otras organizaciones.

El proyecto incluye también acciones de apoyo y de coordinación entre los países, así como una estrategia de comunicación y diseminación.

De cara al año 2016, 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.

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 finales del año 2015 se comenzó con el análisis de la nueva versión ISO 14001:2015 para la introducción de los nuevos requisitos contemplados en la misma durante el año 2016.

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.
- ✓ Identificando el posible impacto medioambiental de nuestras actividades, realizando un análisis de riesgo anual, 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: Así todo empleado que entra a trabajar en SATEC debe realizar un curso obligatorio de gestión ambiental.
- ✓ Promoviendo el respeto a nuestra política medio ambiental entre nuestros contratistas y proveedores. Así, cada dos años se realizan comunicaciones de nuestra política ambiental a nuestros principales proveedores, 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 2015 no se detectó ninguna No Conformidad en nuestro Sistema de Gestión Ambiental.

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:



## Nuestras políticas corporativas

Las políticas reflejan los compromisos de la Dirección así como las directrices a alto nivel que se concretan en objetivos medibles, reflejados en la planificación.

- Políticas de Recursos Humanos
- Política de Calidad
- **Política de Gestión Ambiental**
- Política de Gestión de Servicios TI
- Políticas Generales de Seguridad

### 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.

En este sentido se publican en el portal interno los datos correspondientes a los consumos que se realizan por cada delegación:

#### Medioambiente

##### 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.

El alcance de la certificación es: La comercialización, instalación, mantenimiento y asistencia técnica de equipos de comunicación y seguridad en redes de telecomunicaciones para las delegaciones de Madrid, Barcelona, Bilbao, Vigo y Sevilla.

- Certificado ISO 14001

##### Documentación ambiental:

- Programa de Gestión Ambiental
- Plan de Emergencia
- Correcta segregación de residuos

##### 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](#)

##### Resumen mediciones y consumos:

###### Madrid

		Ratio por empleado 2014		Ratio por empleado 2015	Tasa de variación por empleado	Tasa de variación absoluta	
Aspectos ambientales 2014			Aspectos ambientales 2015				
Residuos de cartón anual (kg)	1.700	0,30	Residuos de cartón anual (kg)	1.008	6,40	-5,98%	-4,20%
Residuos de plástico y latas anual (kg)	300	1,30	Residuos de plástico y latas anual (kg)	308	1,30	-7,89%	-4,30%
Residuos de pilas anual (kg)	19	9,97	Residuos de pilas anual (kg)	9	9,94	-68,82%	-163,23%
Residuos de tóner anual (unidades)	33	3,13	Residuos de tóner anual (unidades)	6	8,82	-81,82%	-485,00%

###### Bilbao:

Aspectos ambientales 2014		Ratio por empleado 2014	Aspectos ambientales 2015		Ratio por empleado 2015	Tasa de variación por empleado	Tasa de variación absoluta
Residuos de cartón anual (kg)	24	0.77	Residuos de cartón anual (kg)	24	0.77	0.00%	0.00%
Residuos de plástico y latas anual (kg)	14	0.45	Residuos de plástico y latas anual (kg)	12	0.39	-14.29%	-12.67%
Residuo de pilas anual (unidades)	0	0.00	Residuo de pilas anual (unidades)	0	0.00	0.00%	0.00%
Residuos de tóner anual (unidades)	0	0.00	Residuos de tóner anual (unidades)	0	0.00	0.00%	0.00%

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 2015 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.

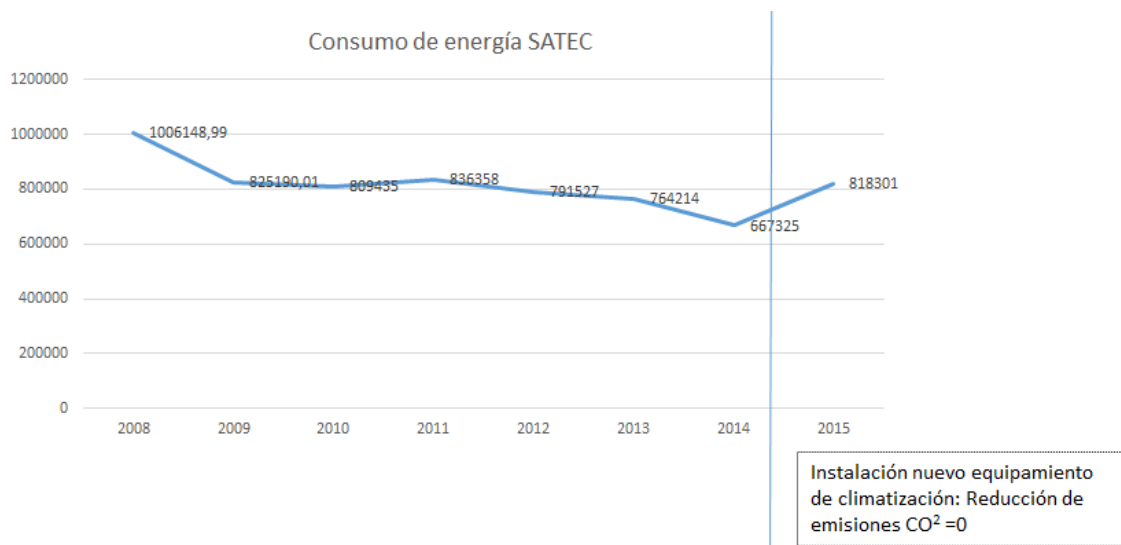
Dentro de las acciones de fomento de la responsabilidad ambiental destacaríamos dos: la formación y la concienciación a nuestro personal, objetivo en el cual SATEC se está centrando en los últimos años.

Además, a lo largo del año 2015, 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:

- ✓ Instalación de un nuevo equipamiento de climatización más eficiente en la sede de Madrid eliminando las emisiones de CO<sup>2</sup> a la atmósfera. La instalación supuso un aumento del consumo de energía pero, cara al año 2016, uno de los objetivos es contratar un suministro eléctrico que asegure proceder al 100% de energía renovable.
- ✓ Reducción del consumo de agua a través de la renovación de los baños más utilizados en la delegación de Madrid. El resultado de esta medida ha supuesto una reducción del consumo de agua de un 20%.
- ✓ Reducción del uso de papel con la renovación del parque de impresoras y la configuración por defecto de la función dúplex. Con esta medida, se logró reducir un 50% el consumo de papel durante el año 2015 en comparación con el año anterior.
- ✓ 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 2015 se han cumplido los objetivos establecidos, gracias a la concienciación y a las medidas tomadas.

En relación al consumo de energía eléctrica, a causa del nuevo equipamiento instalado en la Delegación de Madrid, se pudo observar un aumento del mismo, no obstante se tomarán medidas para reducir el impacto de este consumo en el medioambiente durante el año 2016.



### 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.

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 2016

Satec, de cara al año 2016 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.
- La apuesta continuada por el desarrollo y difusión de nuevas tecnologías que contribuyan a la mejora del medioambiente.
- La finalización de la implementación de los requisitos de la norma ISO 14001 en su versión 2015.
- La inversión en la renovación de las infraestructuras para la mejora de eficiencia energética, mediante la colocación de láminas protectoras en el edificio de Madrid y la instalación de dobles puertas en la entrada principal del edificio.
- La contratación de la energía a un suministrador que asegure que ésta proviene mayormente de energías renovables y respetuosas con el Medioambiente.

## 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 2015 no se ha desarrollado ni producido ningún incidente relacionado con la corrupción dentro de la Compañía.

Nuestro objetivo de cara al 2016 es continuar mejorando los procedimientos de control económico-financiero internos y avanzar en la definición de una Política de Atenciones y Regalos.