

## COMUNICACIÓN DE PROGRESO (COP)

### PLANTILLA BÁSICA

Período cubierto por su Comunicación de progreso (COP)

De: ENERO  A: DICIEMBRE

#### **1. DECLARACIÓN DEL DIRECTOR GENERAL QUE EXPRESE SU APOYO CONTINUO (PROPIETARIO O PRESIDENTE EN EL CASO DE EMPRESAS PEQUEÑAS)**

Utilice el recuadro que aparece a continuación para incluir la declaración de respaldo continuo firmada por el director ejecutivo de su empresa.

Para todos nuestros colaboradores:

Declaración de apoyo continuo:

5 de Junio de 2016

Para nuestros grupos de interés:

Me complace confirmar que ILITIA TECHNOLOGIES reafirma su apoyo a los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en materia de Derechos Humanos, Trabajo, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción.

En esta Comunicación de Progreso anual, describimos nuestras acciones para mejorar continuamente la integración del Pacto Mundial y sus principios en nuestra estrategia de negocios, cultura y operaciones diarias. También nos comprometemos a compartir esta información con nuestros grupos de interés vía nuestros principales canales de comunicación.

Atentamente,  
Jon Burguera  
Director General / CEO  
ILITIA TECHNOLOGIES

## 2. DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS

### Derechos humanos

Utilice el recuadro que aparece a continuación para describir las **medidas** que ha tomado su empresa en el área de los derechos humanos. Los ejemplos incluyen:

- El respeto a los Derechos Humanos fundamentales es la base fundamental de nuestras relaciones humanas, tanto dentro de nuestra compañía, como en las relaciones con terceros.
- ILITIA tiene establecida y aplica desde hace varios años, una política de Prevención de Riesgos Laborales (PRLL) según establece la normativa española vigente. Hacemos revisiones periódicas del establecimiento y cumplimiento de estas políticas a través de un servicio facilitado por nuestro proveedor FREMAP.
- Afortunadamente, la violación de los Derechos Humanos fundamentales en nuestro entorno empresarial es algo prácticamente inexistente. Sin embargo, ante la posibilidad de alguna ocasión aislada de transgresión de algún aspecto de estos derechos como la igualdad de derechos sin distinción (art. 2), la privacidad (art. 12), la libertad de pensamiento, creencia, opinión, expresión y reunión (art. 18 y 19) y el trabajo digno (art. 23 y 24), nuestra política de recursos humanos establece e impone una vigilancia escrupulosa para asegurar el total cumplimiento de estos derechos.
- El departamento de Recursos Humanos / Factor Humano de ILITIA (RRHH/HF) informa a los nuevos trabajadores que se incorporan a la compañía acerca de la política de cumplimiento y vigilancia de los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas suscrito por ILITIA. Cualquier violación o transgresión de los Derechos Humanos, por mínima que esta sea, es gestionada por este departamento.
- Como parte de nuestra política de PRLL, se han realizado acciones formativas a todos los empleados cuyo puesto de trabajo está ubicado en nuestras oficinas centrales, para que adquieran los conocimientos necesarios en materia de prevención de riesgos laborales, incluyendo consejos y pautas de ergonomía, prevención de salud, respuesta ante situaciones de emergencia, etc. Los trabajadores que se encuentran desplazados en ubicaciones de nuestros clientes son informados de las políticas de PRLL vigentes en cada ubicación geográfica concreta, y que son facilitadas por los clientes. Es de destacar la creciente importancia que percibimos por parte de prácticamente todos nuestros clientes para que nuestro personal esté plenamente informado de las políticas de PRLL vigentes en cada centro de trabajo.
- Finalmente, como parte del protocolo de bienvenida a nuevos empleados, se entrega la política de ILITIA en el ámbito del respeto y adhesión al Pacto Mundial, asegurándonos que todos conocemos esta política y la aplicamos en las relaciones humanas del día a día de nuestra vida profesional, con clientes, partners y otros interlocutores.

## Trabajo

Utilice el recuadro que aparece a continuación para describir las **medidas** que ha tomado su empresa en el área del trabajo. Los ejemplos incluyen:

- ILITIA respeta y cumple las leyes y normativas establecidas en materia laboral por el Ayuntamiento y la Comunidad Autónoma de Madrid, el Estado Español y la Unión Europea. Nuestro sector se rige por el convenio colectivo XVI CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE EMPRESAS DE CONSULTORÍA Y ESTUDIOS DE MERCADOS Y DE LA OPINIÓN PÚBLICA, del 18 de marzo de 2009.
- Desde la fundación de la compañía, se estableció que el modelo de contratación habitual sería exclusivamente la contratación con carácter temporal indefinido, ya que nuestra intención es el establecimiento de relaciones laborales de larga duración con nuestros empleados.
- Desde el año 2011, el departamento de Recursos Humanos / Factor Humano (RRHH/HF) de ILITIA gestiona junto con la participación de un colectivo representativo de sus trabajadores, un plan propio de conciliación de la vida laboral y personal/familiar denominado “Plan ilitio de Conciliación” (PiC). El objetivo del PiC es recoger todas las medidas que hay en ILITIA que nos permiten conciliar la vida profesional y la personal, y que incluye medidas de ordenación del tiempo, permisos, beneficios sociales y desarrollo profesional.
- El PiC se articula en cuatro grandes áreas:
  - Grupo 1. Ordenación del Tiempo y el Espacio: Su objetivo es mantener una organización del tiempo de trabajo que permita conciliar óptimamente los intereses económicos y de negocio de la empresa y las necesidades y demandas de conciliación de la plantilla.
  - Grupo 2. Permisos y ausencias: Su objetivo es mejorar y ampliar los permisos establecidos teniendo en cuenta las necesidades específicas de los trabajadores.
  - Grupo 3. Beneficios sociales: Su objetivo es mejorar las condiciones laborales y la calidad de vida de los trabajadores de ILITIA y/o de las personas a su cargo.
  - Grupo 4. Desarrollo profesional y personal: Su objetivo es mejorar la cualificación técnica y profesional del personal mediante formación y certificaciones técnicas.
- El PiC cuenta actualmente con unas 45 medidas activas clasificadas en los 4 grandes grupos anteriores. Su desarrollo es progresivo, en función de la evolución de la compañía y del contexto socio-laboral.

### Medioambiente

Utilice el recuadro que aparece a continuación para describir las **medidas** que ha tomado su empresa en el área del medioambiente. Los ejemplos incluyen:

- Dado el ámbito de actuación de nuestra compañía, centrado exclusivamente en servicios profesionales relacionados con la consultoría informática y el desarrollo de software, nuestra actividad no genera ningún impacto negativo directo apreciable al medio ambiente (al margen del consumo de energía eléctrica y la retirada de equipos informáticos que se retiran del servicio). No obstante, se han establecido políticas de respeto al medio ambiente en aquellos ámbitos que podemos mejorar, y que resumimos a continuación:
  - Minimización de la impresión en papel. Utilizamos al máximo medios electrónicos en las comunicaciones internas y externas, con el objetivo de reducir el consumo de papel
  - Recogida de materiales para reciclado, incluyendo:
    - Toners de impresora, pilas y baterías gastadas
    - Equipos informáticos retirados del servicio (servidores, portátiles, móviles, etc.),
    - Papeles y envases reciclables (latas, bricks, cápsulas de café, etc.)
- - Utilización de materiales reciclados, como toners de impresoras y papel.
- Queremos destacar en este apartado la importante adopción de la nube como espacio de computación utilizado para la práctica totalidad de recursos informáticos empleados por la organización: La intranet, el correo corporativo junto con todas las herramientas de productividad y gestión del tiempo (tareas, calendarios, reuniones), el CRM, la plataforma de Business Intelligence, o la plataforma de comunicación de audio/video conferencia se encuentran alojados en un proveedor de cloud computing, con la importante reducción de recursos HW gestionados por la organización.

### Anticorrupción

Utilice el recuadro que aparece a continuación para describir las **medidas** que ha tomado su empresa en el área de anticorrupción. Los ejemplos incluyen:

ILITIA ha adquirido desde su fundación y mantiene un compromiso explícito con las políticas anticorrupción, vigilando estrechamente el establecimiento de las relaciones comerciales con nuestros clientes y proveedores.

### 3. MEDICIÓN DE LOS RESULTADOS

En el recuadro que aparece a continuación, incluya los indicadores más relevantes para **medir los resultados**. Los ejemplos incluyen:

- La dirección general realiza anualmente una revisión interna de los resultados, revisando situaciones anómalas detectadas, el impacto o daño ocasionado, las acciones para su subsanación y las acciones preventivas para evitar situaciones similares en el futuro.
- En el año 2016 no se identificó ninguna situación de riesgo relacionada con la protección de los Derechos Humanos de las personas, ni en el ámbito interno de la empresa, ni en relaciones con otras organizaciones.
- El departamento de Recursos Humanos / Factor Humano (RRHH/HF) de ILITIA es responsable directo del PiC (Plan ilitio de Conciliación), y su labor incluye comunicar el plan adecuadamente a todos los trabajadores de la compañía, apoyar en su implementación y resolver cualquier posible situación o conflicto que pueda darse en la aplicación de sus medidas.
- Así mismo, convoca periódicamente al Comité de Conciliación para revisar las medidas vigentes, analizar su utilización por parte de los trabajadores, eliminar medias obsoletas y proponer nuevas medidas que sean de interés para el colectivo de los trabajadores.
- Existe una elevada satisfacción colectiva por la existencia del Plan ilitio de Conciliación (PiC), como demuestra la buena participación por parte de los empleados en su desarrollo y mejoras. Todos los años desde que se instauró ha sido revisado y refinado, incluyendo nuevas medidas a propuesta del Comité de Conciliación, que recogen las opiniones y aportaciones de todos los empleados.
- La situación del PiC al finalizar 2016 en sus cuatro grandes áreas es el siguiente:
  - Grupo 1. Ordenación del Tiempo y el Espacio: Definido y operativo desde 2012. Existen 21 medidas en vigor tras la revisión de 2015.
  - Grupo 2. Permisos y ausencias: Definido y operativo desde 2012. Existen 16 medidas en vigor tras la revisión de 2015.
  - Grupo 3. Beneficios sociales: Definido y operativo desde 2012. Existen 4 medidas en vigor tras la revisión de 2015.
  - Grupo 4. Desarrollo profesional y personal: Definido y parcialmente operativo desde 2014. Existen 4 medidas en vigor tras la revisión de 2015.
- En 2016 ilitia ha estado inmersa en el proceso de certificación como “Great Place to Work” desarrollado por Best Workplaces PYMES España. Si bien los resultados se conocerán a lo largo de 2017, en la fase inicial se ha llevado a cabo una encuesta anónima a los empleados, a partir de la cual hemos sabido su opinión de que ILITIA es un excelente lugar para trabajar, considerando especialmente que: 1. Se tiene en cuenta la opinión de los empleados 2. Conciliación y flexibilidad 3. Compañerismo.
- El seguimiento de acciones relacionadas con la conservación del medio ambiente en las oficinas de ilitia indica que existe una elevada concienciación del personal, y que se respetan y siguen las políticas establecidas en esta materia.
- En 2016 se ha procedido a retirar del servicio aproximadamente 9 equipos personales (portátiles) y 4 servidores antiguos, que además de estar técnicamente obsoletos, tenían un elevado consumo de electricidad. La política de la compañía en materia de equipos informáticos, consistente en una paulatina migración a la nube de todos los servicios y sistemas internos, ha supuesto una eliminación masiva de los recursos hardware auto-gestionados, así como en la reducción de consumo de electricidad.
- Anualmente la dirección de la compañía revisa las acciones realizadas en materia de respeto y preservación del medio ambiente, y propone mejoras al respecto.

- No se ha detectado incidencia o situación alguna relacionada con posibles prácticas corruptas, y dado el reducido tamaño actual de nuestra compañía, consideramos que el riesgo de que puedan darse es prácticamente inexistente. Por este motivo no se ha considerado necesario establecer un mecanismo de seguimiento específico para la gestión anti-corrupción.
- La gestión de relaciones comerciales de la compañía recae en el departamento comercial, formado actualmente por 2 personas. La gestión de relaciones con proveedores recae en la dirección financiera, cargo que asume uno de los socios fundadores de la compañía.
- Ni la dirección comercial ni la financiera tienen constancia de ningún hecho o situación que pudiera ser considerada sospechosa en este sentido. En el caso de detectarse alguna incidencia sería registrada para su análisis, toma de medidas correctoras y seguimiento de la misma.