



# Gauss & Neumann

INFORME DE PROGRESO  
2016



Gauss & Neumann S.L.  
Paseo de Gracia 11, 8º  
Barcelona

# Tabla de Contenidos

---

01	Carta de Renovación del Compromiso
02	Perfil de la Entidad
03	Metodología
04	Análisis Clientes Empleados Proveedores Comunidad/Sociedad Civil



# CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

Barcelona, 21 de enero de 2017

Estimados Sres:

Desde el nacimiento de Gauss & Neumann los valores han sido el núcleo que ha dirigido el crecimiento de esta empresa. La cultura que hemos desarrollada está alineada con los Principios del Pacto Mundial y en trabajar para transformarnos en una empresa cada vez más consciente.

En el presente informe hemos querido plasmar las medidas adoptadas durante este año y que se enmarcan en los diez principios.

Con esta carta de renovación, desde Gauss & Neumann, nos reafirmamos en nuestro compromiso con los 10 principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, así como nuestra intención de seguir desarrollando proyectos que nos ayuden a impactar positivamente en todos nuestros grupos de interés.

Atentamente,



Alberto Cabezas-Castellanos  
CEO/Founder



# PERFIL DE LA ENTIDAD

# INFORMACIÓN GENERAL

Nombre Completo (Razón Social)

Gauss & Neumann S.L.

Tipo de empresa

PYME

Dirección

Paseo de Gracia 11, 8º

Localidad

Barcelona

Provincia

Barcelona

Comunidad Autónoma

Cataluña

Dirección Web

<http://gauss-neumann.com/>

Nombre del máximo cargo ejecutivo

Alberto Cabezas-Castellanos

Persona de contacto

Sonia Fernandez-Vidal

Número de empleados directos

11

Sector

Servicios Profesionales

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

Gauss & Neumann nació como una empresa de gestión de campañas de publicidad en buscadores como Google y Yahoo!. Dicha publicidad se denomina Search Engine Marketing (SEM).

El Search Engine Marketing es el principal canal de inversión en lo que al marketing online se refiere. Aproximadamente el 50% de la inversión mundial en publicidad online está destinada a SEM debido a la naturaleza del usuario.

Existen dos tipos de usuarios en internet, los que no buscan nada en concreto y solo visualizan contenidos y los que están buscando algo de manera activa. El usuario con más valor comercial para las empresas es este último y es por ello que el SEM es particularmente importante en cualquier proceso de venta de una empresa.

Desde el momento que el SEM apareció, muchas nuevas industrias se han reconvertido, desde las reservas de hoteles, billetes de avión, la venta de entradas, alquiler de coches, etc... Con el tiempo el nivel de profesionalización se ha ido acentuando hasta el día de hoy, en el que estamos en un momento de cambio profundo de la industria digital.

El nivel de inversión es tan elevado y la necesidad de profesionalización tan importante para realizar una publicidad rentable, que estamos a punto de sufrir un cambio de paradigma similar al que sufrieron los mercados financieros en los 70-80. Por aquel entonces, la compra-venta de stocks se realizaba de manera manual y con los años las empresas de inversión comenzaron a contratar a físicos y matemáticos para analizar riesgos y crear tecnología que les permitiera tomar mejores decisiones. Se volvieron mucho más analíticos. A día de hoy la compra-venta de stocks la realizan algoritmos y software que compite al milímetro para conseguir ganancias y el sector ha madurado a niveles de gran complejidad. Este paralelismo es el que está recorriendo la industria del marketing digital. Una industria en la que hasta la fecha se

contrataba a profesionales del marketing, publicidad, o disciplinas similares.

En 2008, Gauss&Neumann comenzó a tomar el riesgo de cambiar el perfil profesional que gestiona campañas de publicidad y de cuestionar muchas de las prácticas y técnicas utilizadas hasta el momento. Nuestra filosofía fue desde el primer momento la de gestionar campañas desde un punto de vista analítico y para ello comenzó a contratar doctores en matemáticas y física. Como resultado, la metodología de trabajo en G&N es más parecida a la de un laboratorio de investigación que a una empresa de servicios. En los últimos años hemos desarrollado estructuras avanzadas de publicidad en SEM así como tecnología para poder gestionar estas cuentas de publicidad.

Facturación / Ingresos en € (Cantidades sujetas al tipo de cambio \$/€)

960.000 – 24 millones

Ayudas financieras significativas recibidas del gobierno (miles de euros):

N/A (0€)

Seleccionar los Grupos de Interés más significativos: (Los Grupos de Interés configuran su Informe de Progreso)

Clientes, Empleados, Proveedores, Comunidad/Sociedad Civil

Otros grupos de interés. En la pestaña “Otra información” se podrá detallar la información de los 10 Principios para otros grupos de interés.

No tenemos otros grupos de interés, de momento, ya que este año nos centraremos en la formalización de nuestras políticas de empresa.

Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los Grupos de Interés

En Gauss & Neumann nuestros valores y cultura nos llevan a velar por el desarrollo de todos los grupos de interés con los que interaccionamos.

Partimos de la creencia de que ganamos en el momento que somos capaces de generar beneficios para todos ellos. Entendemos los beneficios, no sólo a nivel económico sino también en bienestar, ya sea de los miembros del equipo, de nuestros clientes, colaboradores y proveedores. Así mismo, entendemos la responsabilidad para con el medio ambiente y la sociedad.

Este enfoque está presente en los objetivos de la empresa y las métricas que definen el logro de éstos. Nuestras métricas no sólo tienen en cuenta la rentabilidad sino también el beneficio de todos los grupos de interés.

Países en los que está presente tu negocio o tiene producción

España, Estados Unidos de América

Alcance del Informe de Progreso (Países sobre los cuales la empresa reporta información en el Informe de Progreso) y sus posibles limitaciones, si existen

España

¿Cómo ha establecido la materialidad o definidos los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?

Nos hemos basado en las métricas establecidas en la empresa y las dinámicas que forman parte de las reuniones y evaluaciones trimestrales y anuales.

Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso

Durante este primer año, la comunicación y difusión de este Informe de Progreso se está trabajando a nivel interno.

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria



año fiscal

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

anual

Notas

**\*\* Iniciativas:** Creemos que cada compañía así como cada persona a nivel individual, debe tener el compromiso de contribuir a dejar el mundo un poco mejor.

En Gauss & Neumann ayudamos a aquellos que creemos que realizan un mayor impacto en la sociedad; ONGs y Start-ups.

-- Iniciativa ONGs: Nos comprometemos a que las ONGs puedan difundir su mensaje del mejor modo que sabemos: creándoles campañas de SEM profesionales. Ayudamos, sin coste alguno, a las ONGs a gestionar las Google Grants, sin importar el idioma o el lugar del mundo en el que estén. De momento estamos ayudando a:

- Caritas (Spain)
- Sonrisas de Bombay (Spain)
- Richi Cancer Foundation (United States)

-- Iniciativa Start-Up Las Start-up aportan valor a la sociedad a través de sus propósitos, de la creación de nuevos trabajos y nuevas oportunidades. En Gauss & Neumann queremos asegurarnos que aquellas empresas en las que su modelo de negocio implica el SEM, tengan estructuras de campañas brillantes y el conocimiento que les evite errores que pueden ser fatales para su crecimiento.

¿Su entidad tiene actividades en países en vías de desarrollo?

No

¿Su entidad tiene proveedores en países en vías de desarrollo?

No

¿Su entidad tiene un alto impacto medioambiental?

No

## ESTRATEGIA Y GOBIERNO

Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión

Uno de los tres valores principales de Gauss & Neumann es "Ownership caring". Con ello plasmamos la dinámica de todos y cada uno de nosotros de preocuparnos no sólo por aquello que nos pide el cliente, sino por ir más allá y velar por los negocios de nuestros clientes como si fuese el nuestro.

Con los clientes se realizan reuniones periódicas e informes continuos para dar transparencia al trabajo que realizamos y poder determinar nuevos objetivos que nos ayuden a ayudarles.

El equipo interno de Gauss & Neumann tiene una serie de reuniones, de distintos ritmos (diarias, semanales, trimestrales, anuales y de cultura), en las que se trabajan los objetivos individuales y grupales.

El contacto con nuestros proveedores es esencial para poder dar un servicio de excelencia. Nuestro campo de trabajo cambia con una rapidez vertiginosa. Es por ello que realizamos reuniones con ellos cada 15 días.

Finalmente, como canal de publicidad, nuestro contacto final es con el cliente y la sociedad en general. Sus reacciones marcan nuestras estrategias de publicidad, teniendo presente siempre que el modo en que nos acercamos a ellos es aportando valor, siendo transparentes y directos con nuestros mensajes, y alineando cada vez con más certeza, aquello que el usuario busca con lo que nuestros clientes pueden ofrecerles.

Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama

Gauss & Neumann S. L. es una Sociedad Limitada. La estructura de Gauss & Neumann es de pirámide inversa. La Dirección, junto con Finanzas y Comunicación son la base que permiten el correcto desarrollo de las funciones del equipo técnico y de desarrollo tecnológico, que a su vez trabajan para potenciar la actividad del equipo que dirige las campañas. Adjunto se encuentra un detalle de la organización del equipo.

Indique si la junta directiva mide el progreso en la implantación de Los 10 Principios mediante indicadores

La junta directiva, así como todos los integrantes del equipo de Gauss & Neumann están totalmente comprometidos con los valores y los principios del Pacto Mundial.

Se realizan diversas reuniones/dinámicas para medir y mantener viva la cultura de la empresa:

- Reuniones semanales: en las que se trabajan los valores
- Reuniones trimestrales: dónde se evalúan y definen los objetivos para maximizar el beneficio (y por beneficio no nos limitamos a los resultados económicos de la empresa sino al beneficio de todas las partes interesadas; empleados, proveedores, clientes, sociedad y medio ambiente)
- Reuniones anuales: en las que se evalúa el año anterior y se proyectan los objetivos para el año entrante. En esta reunión se trabaja el propósito elevado de la compañía.

Indique la estructura de gobierno y quién o quiénes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial e indique si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo.

En Gauss & Neumann vivimos el valor de "ownership caring" también hacia el interior. Es decir, todos y cada uno de los integrantes del equipo son responsables de obrar de modo coherente en su día a día con los valores y propósito que tenemos definido.

Es en todas nuestras decisiones en las que se ve reflejado este trabajo de cultura. Los socios de la empresa forman parte de cargo ejecutivo, de modo que existe una alineación y coherencia entre el equipo y el máximo órgano de gobierno.

Organigrama

[Descargar elemento adjunto](#)

## OBJETIVOS Y TEMÁTICAS DE NACIONES UNIDAS

Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo Sostenible, iniciativas de Global Compact, etc.)

De momento no se está colaborando con otras Organizaciones de Naciones Unidas.

## MÁS INFORMACIÓN

¿Cómo implementa la entidad los 10 Principios para los "Otros Grupos de Interés"?

N/A

Dirección Web

<http://gauss-neumann.com/>





# METODOLOGÍA

El presente Informe de Progreso está basado en la metodología de reporting por grupos de interés. El concepto de grupo de interés es clave a la hora de entender la RSE. La complejidad y el dinamismo del contexto empresarial actual ha hecho necesario adquirir un compromiso sólido con los distintos grupos de interés, afectados directa o indirectamente por la misión empresarial.

Identificar los grupos de interés, y cuáles son sus expectativas, son aspectos que facilitan la

implantación integral de la RSE en el seno de cualquier organización. Esto permitirá a las entidades anticipar posibles riesgos u oportunidades y establecer políticas, acciones, herramientas e indicadores de seguimiento como los que se recogen en el presente informe.

La entidad que ha elaborado el siguiente Informe de Progreso ha desarrollado los siguientes pasos:

1. Seleccionar los grupos de interés más relevantes de su entidad.
2. Identificar los desafíos más significativos para los grupos de interés seleccionados
3. Neutralizar estos riesgos o materializar las oportunidades con el establecimiento de:

**Políticas:** documentos formales plasmados por escrito que definen los valores y comunicaciones de la entidad detectados en la identificación de desafíos.

**Acciones/Proyectos:** las acciones ayudan a la entidad a dar forma a las políticas desarrolladas y minimizar los riesgos detectados. Las acciones deben estar planificadas en el tiempo y diseñadas en base al grupo de interés al que van dirigidas.

**Herramientas de seguimiento:** evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Proporcionan las herramientas para controlar el cumplimiento de las políticas y ayuda a detectar fallos en el sistema de gestión para su posterior mejora.

**Indicadores de seguimiento:** datos cualitativos para medir el grado de implantación de las ideas (políticas, acciones/proyectos y herramientas de seguimiento).

El Informe de Progreso está planteado en términos de medición del progreso: no se trata de que se cumpla al 100% el primer año, el objetivo es ir progresando. El Informe de Progreso, es por tanto una demostración importante por parte de los firmantes del compromiso adquirido con el Pacto Mundial y sus Principios.



# ANÁLISIS

## DERECHOS HUMANOS

## NORMAS LABORALES

## MEDIOAMBIENTE

## ANTICORRUPCIÓN



7

Desafíos u  
Oportunidades  
contemplados



6

Desafíos u  
Oportunidades  
contemplados



1

Desafíos u  
Oportunidades  
contemplados



5

Desafíos u  
Oportunidades  
contemplados

## Políticas aplicadas por grupos de interés



- Clientes
- Empleados
- Proveedores
- Accionistas
- Administracion
- Comunidad

### CANTIDAD DE POLÍTICAS APLICADAS:

Clientes: 5  
Empleados: 23  
Proveedores: 2  
Accionistas: 0  
Administración: 0  
Comunidad: 2  
Medio ambiente: 0

### CANTIDAD DE EMPRESAS EN TU SECTOR



272





GRUPO DE INTERÉS  
**CLIENTES**



---

## Fomentar la calidad en la entidad a todos los niveles

En Gauss & Neumann valoramos la excelencia en todas sus facetas.

Para nosotros, el que nuestros clientes puedan confiar y estar tranquilos porque sus cuentas están en buenas manos es lo más importante.

No en vano, uno de nuestros valores es Ownership Caring. Nos ponemos siempre en el lugar de nuestros clientes y cuidamos de sus campañas de publicidad como si fuese nuestra propia empresa.

---

### Política de Calidad - Política

#### Observaciones Genéricas

Durante este año se creará una política de calidad destinada tanto para el equipo como para nuestros clientes.

En esta política de calidad se redactará un "manifiesto" en el que se plasmen nuestros valores y metodología de trabajo, así como un compromiso a trabajar con honestidad para el desarrollo excelente de las campañas que gestionamos.

#### Resultados encuestas de satisfacción clientes -

#### Observaciones Genéricas

Para poder evaluar la consecución de nuestros objetivos respecto a la calidad y satisfacción que ofrecemos a los clientes, durante este año vamos a desarrollar un sistema de encuestas.

#### Objetivos

El objetivo de esta encuesta es el de poder evaluar con métricas el grado de satisfacción de nuestros clientes.

---

## Etiquetado e información transparente al cliente

La comunicación con los clientes es esencial. No sólo mantenemos con ellos contacto diario mediante correos o por teléfono, para definir estrategias, etc, sino que se envían semanal y

mensualmente informes detallados de la evolución de sus cuentas.

Además, se ha desarrollado un sistema de panel de control al que se les da acceso, con el que pueden ver, con total transparencia y a tiempo real, el desarrollo de sus cuentas de publicidad. Esto les da control y facilidad para poder entender en todo momento cómo estamos realizando el trabajo.

---

### Canales de Comunicación - Acción / Proyecto

#### Objetivos

Para este proyecto, nuestro objetivo es que los usuarios/clientes puedan disponer en tiempo real y en cualquier momento de sus resultados de campañas. Podremos analizar el éxito del proyecto con la analítica del tráfico a los portales de comunicación.

---

## Transparencia en el ejercicio de la actividad con clientes

Los clientes disponen de paneles de control con los que pueden ver exactamente qué está sucediendo con sus cuentas de publicidad. Esta herramienta les da control, confianza y una total transparencia hacia el ejercicio que realizamos.

---

### Política de Calidad - Política

#### Observaciones Genéricas

Durante este año se creará una política de calidad destinada tanto para el equipo como para nuestros clientes.

En esta política de calidad se redactará un "manifiesto" en el que se plasmen nuestros valores y metodología de trabajo, así como un compromiso a trabajar con honestidad para el desarrollo excelente de las campañas que gestionamos.

#### Objetivos

El objetivo de esta política es, tanto la de comunicar a nuestros clientes nuestro modo de trabajo, como la de establecer un compromiso de

calidad explícito.

### **Visitas a clientes - Herramienta de seguimiento**

#### **Observaciones Genéricas**

La realización excelente de nuestro trabajo depende en gran medida de comprender correctamente las necesidades de nuestros clientes.

Es por ello que se realizan distintas visitas y reuniones con ellos:

- Reunión anual: en la que se establecen los objetivos y necesidades del cliente para todo el año.
- Reuniones mensuales: ya sean físicas o bien por videoconferencia para ajustar las metas mensuales a las globales.
- Informes semanales: con los que se puede analizar, mediante métricas, el alcance y evolución de los objetivos.

GRUPO DE INTERÉS

# EMPLEADOS



---

## Conciliación familiar y laboral

En Gauss & Neumann trabajamos por objetivos, no por horas. Esto nos permite no tener horarios fijos y poder ajustar el calendario a las necesidades familiares.

Cada año hacemos un retiro en el que pasamos dos o tres días todo el equipo junto. Se ofrece a las familias del equipo el que se apunten al retiro, de modo que integramos también a las familias en el buen ambiente.

---

### Teletrabajo - Acción / Proyecto

#### Observaciones Genéricas

En Gauss & Neumann es compatible el teletrabajo con la metodología de objetivos.

Esta medida favorece la conciliación familiar, para aquellos que tienen hijos, como para aquellos que tienen necesidades específicas.

---

## Información de las condiciones laborales en el proceso de contratación

El proceso de contratación en Gauss & Neumann es muy completo.

La primera fase consta de una serie de entrevistas, como ya hemos detallado en el punto "Contratar empleados en función de sus aptitudes profesionales".

El candidato se reunirá con todos los miembros del equipo. De este modo nos aseguramos que el candidato encaja con la cultura de la empresa.

---

### Contratación - Proceso de Entrada - Acción / Proyecto

#### Observaciones Genéricas

En la entrevista final, cuando se le hace la oferta, el CEO le detalla con claridad todo el proceso de entrada, que consta de dos fases: \*La primera fase consta de un mes, en el que el equipo se reúne para determinar 3 objetivos, alineados con nuestros objetivos trimestrales.

Estos 3 objetivos se plantean y definen conjuntamente con el candidato para asegurarnos de que están también alineados con el trabajo que él desea realizar y lo que aporta más valor para la empresa.

Acabado este primer periodo, nos reunimos para una doble valoración. Por una parte, el equipo evalúa los objetivos conseguidos por el candidato, así como su actitud (si encaja con la cultura de empresa) y por otro lado el candidato nos evalúa a nosotros.

\*En la segunda fase se definen 6 objetivos que el candidato debe cumplir en los siguientes tres meses.

Estos objetivos, de nuevo están alineados con los trimestrales y con los anuales de la empresa.

Después de estos tres meses, se reúne el equipo para valorar los objetivos conseguidos y el encaje del candidato en el equipo. La decisión debe ser tomada por unanimidad, un solo voto en contra ya invalida la entrada del candidato.

Si el candidato pasa esta segunda fase, se da una semana para que decida si quiere pasar a formar parte del equipo. Si durante ésta, el candidato no quiere continuar con nosotros le ofrecemos dos meses completos de sueldo, para ayudarle a encontrar otro trabajo. Se le da unos días para reflexionar sobre sus opciones.

Con esto, queremos asegurarnos de que cualquier persona que se suma al equipo valora nuestra empresa como su mejor opción por encima de cualquier otra.

---

## Realización de horas extras no acordadas

En Gauss & Neumann no tenemos horarios fijos. No se cuentan las horas de entrada ni salida. Del mismo modo, si es necesario, se brinda la posibilidad de trabajar desde casa, lo que facilita la conciliación familiar.

---

### Normativa Interna - Política

#### Observaciones Genéricas

Puesto que se trabaja por objetivos y no por horario, nadie hace seguimiento de las horas trabajadas. Cada cual es responsable de sus objetivos y de coordinarse como le sea más oportuno. Es por ello que las horas extras no tienen sentido con esta metodología de trabajo.

---

## Buen ambiente laboral

La estructura de la empresa es de pirámide invertida y basada en el liderazgo personal de todos los integrantes del equipo, por lo que no sólo se fomenta el liderazgo sino que éste es la base de nuestro funcionamiento.

---

### Sistema de horarios flexibles y abiertos - Política

#### Observaciones Genéricas

En Gauss & Neumann nos basamos en el liderazgo personal como base para el funcionamiento y dinámica de la empresa. Es por ello que disponemos de una política de flexibilidad y apertura de horarios.

Tanto las vacaciones como las horas de trabajo no están contabilizadas. Hay una libertad total en la decisión del número de días de vacaciones, así como de fechas para escogerlas.

Es responsabilidad de cada uno el comunicar a los compañeros cuándo se irá de vacaciones y acordarlo con ellos para que haya armonía con el resto de compañeros.

Esta política es, en especial, muy favorable para la conciliación familiar.

#### Comentarios

Los objetivos de la empresa son evaluados por proyectos, no por horas, de modo que la base de esta política es la responsabilidad de cada miembro del equipo.

#### Objetivos

Los objetivos de esta política es desarrollar la confianza y responsabilidad del equipo para una correcta autogestión. Puesto que los objetivos de empresa se marcan por proyectos y no por horario, se puede evaluar

### Beneficios sociales - Acción / Proyecto

#### Observaciones Genéricas

La salud del equipo es un punto de interés para todos. El bienestar físico del equipo es una de las preocupaciones que existe desde el órgano de gobierno.

#### Comentarios

Todos los miembros del equipo disponen de seguro privado.

También obtenemos sesiones anuales de educación postural.

Los miembros que así lo desean, tienen a su disposición cursos de meditación.

#### Objetivos

### Celebraciones - Acción / Proyecto

#### Observaciones Genéricas

La celebración no es una mera recompensa. Necesitamos saber hacia dónde vamos y hasta dónde hemos llegado.

Sin duda, el pararnos a celebrar, nos ayuda a situarnos dentro de los objetivos marcados y también a generar un buen ambiente laboral.

#### Comentarios

Tenemos diversos modos en que celebramos los éxitos o fomentamos la diversión y buen ambiente en la oficina.

- Celebraciones de objetivos trimestrales: cena o comida.

En cada reunión se fija una métrica para evaluar la consecución de los objetivos generales y metas personales. Normalmente se dividen en tres niveles de satisfacción y cada una de ellas tiene un "premio" asociado.

Se establecen los restaurantes a los que acudiremos una vez finalizado el trimestre dependiendo del nivel

- Cenas de bienvenida a los nuevos integrantes del equipo.
- Cenas de verano y navidad.
- Cenas espontáneas que surgen por iniciativa del equipo.
- Retreat: Una vez al año realizamos una salida todos los integrantes del equipo. Son retiros de 3 o 4 días con el objetivo de alinear al equipo, definir los objetivos anuales, y generar un buen clima.

También hay otras actividades espontáneas que surgen para fechas señaladas:

- Pongo: Una versión divertida del amigo invisible en la que se lleva en forma de regalo algo que tenemos en casa y no sabemos qué hacer con él. Se eligen sin saber qué hay dentro de cada paquete y nos podemos 'robar' los regalos. Algunos pongos son muy útiles, pero otros, pese a la apariencia de ser un regalo muy apetecible, son auténticas bromas memorables
- Sorteo de los regalos de navidad que llegan a la empresa (normalmente mediante algún juego tipo trivial, o equivalente).

### **Canales de Comunicación - Acción / Proyecto**

#### **Comentarios**

Toma de decisiones con clientes: Una vez un integrante del equipo supera las fases de entrada en la empresa (1 + 3 meses), cada uno es libre de interaccionar con nuestros clientes y tomar las decisiones que crea convenientes siempre y cuando, éstas estén alineadas con los objetivos.

### **Formación - Acción / Proyecto**

#### **Comentarios**

La formación se produce en distintos niveles: -

- Formación en liderazgo: Cada año, cinco integrantes de participan en el programa Key Executive Program del MIT Endicott House en Boston EEUU, creado por la organización mundial de emprendedores EO. Este programa está encarado a desarrollar las aptitudes de liderazgo

- Formación en Valores: Durante el año, las personas del equipo que así lo desean participan en los "Talleres Conscientes" realizados por la fundación Capitalismo Consciente. Esta formación complementaria, que va más allá de las capacidades técnicas necesarias para el desarrollo del trabajo, permite alinear al equipo con los valores de la empresa y fomentan el buen ambiente laboral.

---

## **Combatir y erradicar todas formas de malversación**

La transparencia para con el equipo es uno de los puntos de preocupación más relevantes en Gauss & Neumann.

Afín a la dinámica del "Ownership Thinking", el que todos tengamos noción del proyecto, no sólo a nivel técnico y estratégico, sino también a nivel financiero es lo que nos ayuda a remar todos en la misma dirección.

Por otro lado, la transparencia evita en todo momento cualquier posible forma de malversación.

---

### **Canales de Comunicación - Acción / Proyecto**

#### **Comentarios**

Para potenciar la identificación del empleado con la entidad Gauss & Neumann sigue las bases del "Open Book Management".

Las cuentas son accesibles a todos los miembros del equipo.

Durante este año, se habilitará un acceso desde la intranet para que las finanzas estén actualizadas cada día y se tenga acceso a ello, libremente y en cualquier momento.

## Cuentas Abiertas - Acción / Proyecto

### Observaciones Genéricas

En Gauss & Neumann seguimos los principios del Open Book Management.

Tenemos política de cuentas abiertas y nuestras libros son transparentes como el cristal para nuestra gente.

En ellas hay una transparencia total de las finanzas de la empresa respecto al detalle de los costes (tanto operativos como de proveedores).

Cualquiera puede ver los gastos y las ganancias de la empresa y preguntar lo que quiera sobre los números que en la mayoría de las empresas solo un director financiero o un dueño conocería. Cada billete de avión, silla, mesa, hotel, taxi etc.... está a la vista de todos.

Esto nos hace entender y valorar lo que se tiene y lo que cuesta lo que conseguimos.

---

## Contratar empleados en función de sus aptitudes profesionales

El proceso de contratación es uno de los puntos más importantes en Gauss & Neumann debido a que el equipo, las personas, son la base de nuestro proyecto y por lo tanto el mayor valor que tenemos en las empresas. Nos sentimos atraídas, como un imán, hacia el talento.

Los perfiles del equipo de Gauss & Neumann son altos. La mayoría de personas que se encargan de las campañas son doctores en física o matemáticas, o bien con licenciaturas en física o matemáticas y masters en datos.

Nuestra actitud frente a la contratación es por diseño y no por defecto. Buscamos que cada persona que se une a nosotros suponga una gran oportunidad para llevarnos a otro nivel empresarial. Buscamos que cada nueva incorporación aumente el nivel del grupo y nos refresque a nivel de cultura empresarial.

---

## Descripción de los Puestos de Trabajo - Acción / Proyecto

### Observaciones Genéricas

En la misma oferta de trabajo, el primer paso a la contratación, ya lo orientamos hacia el vender la visión de la empresa.

Creemos en poner la misma energía en vender la empresa a empleados potenciales que la que utilizamos para atraer a los clientes potenciales. Más allá de las habilidades y conocimiento que necesitará el perfil para desarrollar su trabajo diario, nuestro proceso de entrevistas está en un 80% basado en actitudes personales y buscando el encaje con nuestros valores: el corazón de nuestra cultura de empresa.

Al tomar los valores como característica principal, pretendemos que actúen a modo que un imán con dos polaridades; repeler a todo el que no esté alineado con ella, y atraer a todo aquel que si lo esté.

En Gauss & Neumann tenemos tres valores fundamentales:

- Admire people.
- Always find a better way.
- Ownership caring.

### Comentarios

Las entrevistas están enfocadas para detectar la afinidad con nuestros valores y tan sólo cuando vemos que el candidato es afín a nuestra cultura, entonces realizamos las pruebas de conocimiento.

En ocasiones nos ha ocurrido el encontrarnos con diamantes en bruto en cuanto a talento, que encajan a la perfección con nuestros valores y que provienen de ramas y experiencias que nada tienen que ver con nuestra actividad.

En varios de estos casos hemos sido nosotros los que hemos creado un puesto nuevo para esa persona en función de sus capacidades y gustos. Los resultados han sido espectaculares.

El centrarnos en la persona y no sus aptitudes hace que nos podamos permitir el lujo de la flexibilidad. En cuanto una persona se sube "al autobús" se le permite ir cambiando de posibles trabajos a realizar; es decir, puede ir cambiando de



asiento en el autobús. No importa cual sea su formación sino su lugar de excelencia. Por ejemplo, una de las doctoras en Cosmología destaca por su capacidad de comunicación y representación visual de conceptos abstractos y complejos. Pese a formar parte de la gestión de campañas, un trabajo analítico, ha empezado a trabajar en el departamento de comunicación, donde puede hacer una gran contribución y a la vez potenciar su excelencia.

Es importante que la empresa sea, no sólo un lugar donde vas a trabajar, sino un lugar en el que se potencien los dones personales. Captar el talento es un reto para nosotros, incluso más importante que captar clientes.

En Gauss & Neumann, la formación superior y los doctorados no son un requisito indispensable, pero es un perfil muy afín a nuestro valor de innovación y la investigación (always find a better way). Estos perfiles han trabajado en laboratorios de investigación de todo el mundo y llevan la actitud de investigar e innovar en la sangre. Esa actitud es la que potenciamos en los equipos. Es por eso que ponemos una especial atención en vender nuestra empresa a empleados potenciales con la misma energía que utilizaríamos para atraer a clientes potenciales.

Otra característica del proceso de contratación es que buscamos que la mayor parte posible del equipo, sino todo, realice alguna entrevista, aunque sea breve, a cada candidato. De esta manera, nosotros tenemos una visión mucho más extensa de la persona y por otro lado el candidato tiene la oportunidad de conocer al equipo ante una posible incorporación.

Las decisiones de incorporaciones son tomadas por todo grupo. Esto puede ralentizar un poco nuestros procesos, pero afianza mucho más la decisión final y suele ser mucho más sólida. Si acertamos, lo hacemos en grupo, si fallamos también.

Las entrevistas están estructuradas en torno al comportamiento. Seguimos muchos de los procesos desarrollados por Bradford Smart en Topgrading.

Cada candidato pasa entre 5 y 9 entrevistas:

- Llamada telefónica.
- Entrevista con el CEO.

- Examen — Prueba habilidades.
- Entrevista con el CEO y la persona más cercana del equipo con quien entraría a trabajar.
- Entrevista con los socios.
- Entrevista con el resto del equipo (número de reuniones necesarias para que las personas con quien trabajará les conozca).
- Comida con el CEO y una o dos personas del equipo.
- Llamadas de referencia (contrastadas con versiones del candidato).

A medida que las entrevistas van avanzando se aclara y define las expectativas que se depositan en el nuevo integrante del equipo.

---

## Salud y seguridad en el lugar de trabajo

El equipo de Gauss & Neumann tiene a su disposición un seguro privado con el que queremos garantizar la salud y comodidad para todos.

---

### Formación - Acción / Proyecto

#### Comentarios

Realizamos sesiones de educación postural puesto que nuestro día a día se basa en trabajo frente al ordenador. Aquellos del equipo que lo desean también tienen a su disposición unos cursos de meditación, con las que conseguir calma mental y un desarrollo personal así como de salud.

### Ergonomía en el trabajo - Acción / Proyecto

#### Observaciones Genéricas

Para este año, nos hemos puesto el objetivo de mejorar la ergonomía en el trabajo.

#### Comentarios

Puesto que el trabajo que desarrollamos es frente a un ordenador, hemos presupuestado la compra de un andador al que se le puede colocar el ordenador para poder realizar este ejercicio moderado mientras se trabaja.

Tenemos también pensado el adquirir mesas que se alzan para poder alternar el ponerse en pie y seguir sentado.

#### Objetivos

El objetivo de este proyecto a desarrollar es el de mejorar nuestra salud física y así mejorar nuestro bienestar.

---

## Formación como medio para mejorar la profesionalidad de los empleados

El desarrollo del talento es uno de los pilares de nuestros valores: *always find a better way*, y es trabajado y ejercitado a diario en nuestros procesos.

---

### Plan de Formación y Desarrollo - Política

#### Observaciones Genéricas

Cada trimestre se realiza un mínimo de un curso de formación, de temática opcional y con el objetivo de mejorar nuestros talentos.

Estos cursos pueden tener o no relación con nuestro trabajo diario.

#### Comentarios

Como ejemplo, un compañero de Gauss & Neumann realizó este último año un postgrado en la Universidad de Barcelona de Introducción al Big Data y Data Science.

#### Objetivos

El objetivo de esta política es el de seguir siempre formándonos. Punto esencial para desarrollar uno de los valores de la empresa: *"Always find a better way"*.

### Formación - Acción / Proyecto

#### Comentarios

La formación en liderazgo es esencial para conseguir nuestro objetivo de formar un equipo de emprendedores.

Nadie se queda fuera de este tipo de formación que consta por lo general de: formación externa, formación interna:

—Formación Externa:

Key Executive Program- MIT Endicott House: 5 miembros del equipo participan en el programa Key Executive Program del MIT Endicott House en

Boston EEUU, creado por la organización mundial de emprendedores EO.

Este programa está encarado a desarrollar las aptitudes de liderazgo y emprendedoras de los participantes. Durante estos cuatro días asistiremos a las ponencias de Randy Cohen, Barrett Ersek, Frances X. Frei, John Mullins y Karen Welt Steeves.

Growth Summit: Cada año, asistimos al Growth Summit en el IESE o ESADE, y organizado por Gazelles, en el que Gauss & Neumann forma parte de los colaboradores.

Esta sesión de formación tiene como objetivo aprender, de la mano de ponentes internacionales, todo aquello que se esté haciendo diferente en el mundo de los negocios y que nosotros podríamos aplicar a nuestro día a día en la empresa.

Talleres Conscientes: Durante este último año hemos participado en el ciclo "Talleres Conscientes" que se organizan desde la Fundación Capitalismo Consciente.

El objetivo de estos talleres es el de dotar de recursos prácticos a los equipos de las empresas para que en el día a día nos alineen hacia los principios del capitalismo consciente. La diferencia entre información y conocimiento pasa por la experiencia.

En estos talleres pretendemos compartir técnicas y herramientas pero a la vez hacer ejercicios vivenciales que nos transformen internamente.

—Formación Interna: Tenemos una dinámica de reuniones internas enfocadas al liderazgo. En ellas escogemos un libro y trabajamos capítulo por capítulo las herramientas que nos aportan. Como ejemplo, hemos trabajado sobre los libros "Como ganar amigos" de Dale Carnegie, "Create your own future" de Brian Tracy o "Rockefeller, las claves para generar riqueza" de Verne Harnish, mentor de nuestras empresas.

### Porcentaje de empleados sobre el total que han recibido formación - Indicador de Seguimiento

#### Observaciones Genéricas

Para poder realizar un seguimiento que nos pueda orientar sobre la correcta evolución de la formación de todos los integrantes del equipo, este año vamos a desarrollar una métrica que nos indique el porcentaje de empleados sobre el total que han recibido formación.

## Objetivos

El objetivo es que todos los miembros del equipo se desarrollen mediante cursos de formación.

---

## Impulsar la sensibilización en materia medioambiental

El trabajo que se realiza en Gauss & Neumann es tecnológico, de modo que no tenemos gran impacto medioambiental.

Aún así, nos preocupa que todas las acciones que llevamos a cabo sean sostenibles. Es por ello que durante este curso hemos decidido lanzar ciertas políticas y acciones de sostenibilidad medioambiental.

---

### Política de Reciclaje - Política

#### Observaciones Genéricas

Pese a estar tomando acciones, no tenemos una política formal desarrollada en este área.

#### Comentarios

Para nosotros ser ecológico implica preguntarse: "¿Si todo el mundo lo hiciera así, sería sostenible?". En la empresa se realiza reciclaje, tanto de papel, plástico y vidrio.

Sin embargo no existe ninguna política escrita al respecto y ésta nos podría ayudar a desarrollar la consciencia al respecto.

#### Objetivos

Creación de un documento -política de empresa- que evidencie las acciones de reciclaje realizadas en la empresa.

---

## Identificación del empleado con la entidad

Uno de los tres valores principales de Gauss & Neumann es el de "Ownership Caring".

Este valor tiene una manifestación interna (sentirnos parte del proyecto de empresa) y una externa (cuando trabajamos para un cliente, nos comportamos como si fuésemos los "owners" de su negocio, de modo que nos enfocamos en sacar lo mejor).

---

### Políticas Internas de Gestión - Política

#### Observaciones Genéricas

En Gauss & Neumann tenemos ciertas políticas que favorecen el "Ownership Thinking":

- Sistema de metas bien determinadas: Trabajamos por proyectos y no por horas. Esto da una connotación de responsabilidad individual. También nos permite no tener horarios ni vacaciones (cada cual escoge cuándo y desde dónde trabajar).

#### Comentarios

La base de nuestra metodología de trabajo es el "ownership thinking". Para poder tener un buen sistema de metas y objetivos, detallados y conmensurables seguimos una estructura de reuniones muy definida que permiten una comunicación transparente de los objetivos de la empresa y ofrecen sensación de control sobre el propio trabajo.

Realizamos las siguientes reuniones:

- Anual
- Trimestral
- Monthly (mensual)
- Weekly (semanal)
- Daily Huddle (mini reunión diaria de 3 minutos a primera hora para compartir lo que cada uno hará ese día y evaluar cómo ha ido el día anterior).

Esta reunión cohesionamos muchísimo al equipo y nos sirve de brújula diaria a todos.

#### Objetivos

Los objetivos definidos en las reuniones tienen métricas claras y conmensurables. El seguimiento de ellas se realiza en las reuniones de los weekly y daily, así como las metas globales se evalúan en las anuales y trimestrales.

### Cuentas Abiertas - Acción / Proyecto

#### Observaciones Genéricas

Open book management. Tenemos política de cuentas abiertas y nuestros libros son transparentes como el cristal para nuestra gente. En ellas hay una transparencia total de las finanzas de la empresa respecto al detalle de los costes (tanto operativos como de proveedores). Creemos que esta es una política vital para conseguir el compromiso de todo el mundo en el proyecto. Cualquiera puede ver los gastos y las ganancias de la empresa y preguntar lo que quiera sobre los

números que en la mayoría de las empresas solo un director financiero o un dueño conocería. Cada billete de avión, silla, mesa, hotel, taxi etc.... está a la vista de todos. Esto nos hace entender y valorar lo que se tiene y lo que cuesta lo que conseguimos.

#### **Intranet - Acción / Proyecto**

##### **Observaciones Genéricas**

Para potenciar la identificación del empleado con la entidad Gauss & Neumann sigue las bases del "Open Book Management".

Las cuentas son accesibles a todos los miembros del equipo. Durante este año, se habilitará un acceso desde la intranet para que las finanzas estén actualizadas cada día y se tenga acceso a ello, libremente y en cualquier momento.

##### **Objetivos**

El objetivo es el de desarrollar la responsabilidad del equipo. El que todos seamos partícipes de la situación financiera de la empresa ofrece transparencia y a la vez desarrolla la responsabilidad.

---

## **Regular la aceptación de regalos**

Los únicos regalos que se reciben en la empresa son algunos detalles como cestas de navidad. Desde el principio hemos tomado la política de numerar los regalos y hacer sorteos entre todo el equipo, de modo que nadie se beneficia directamente de un regalo.

---

#### **Política Anticorrupcion - Política**

##### **Observaciones Genéricas**

De manera informal, hasta ahora, los regalos que se recibían eran sorteados entre todos los

miembros del equipo. Este año formalizaremos esta acción en una política interna.

---

## **Igualdad de género**

El equipo de Gauss & Neumann tiene una formación particular. La parte encargada de gestionar las campañas de publicidad son en su gran mayoría doctores en matemáticas o física (o bien físicos/matemáticos con Master en matemática aplicada).

No disponemos de una política específica de género, pero si tenemos presente el evaluar al candidato (en su proceso de entrevista) por su potencial, tanto humano como analítico.

En este momento, el equipo está formado exactamente por un 50% hombres y un 50% mujeres.

En el mercado laboral, la diferencia de género de doctores en matemáticas y física es notable. De modo que, siendo el equipo este tipo de perfil, el resultado demuestra que el no "prestar atención al género" nos ha funcionado para tener esta equidad.

---

#### **Política de Reclutamiento y Selección - Política Observaciones Genéricas**

Pese a que no hay, de momento, ninguna desigualdad en el momento de la contratación (tenemos un aprox. 50% mujeres en la empresa), se establecerá como política el remarcar en cada propuesta de trabajo un refuerzo para animar a mujeres a lanzar sus currículum.

GRUPO DE INTERÉS

# PROVEEDORES



---

## Crear relaciones estables con los proveedores

Puesto que nuestro trabajo es de Search Engine Marketing, nuestros proveedores son Google, Microsoft y Facebook. Nuestra relación con ellos es estable, transparente y de confianza.

---

### Visitas de verificación - Acción / Proyecto

#### Observaciones Genéricas

Formalizaremos visitas anuales con nuestros proveedores, de manera que la relación se humanice y pueda seguir siendo estable y transparente.

---

## Contratar a proveedores que cumplan con criterios de RSE

Nuestros proveedores cumplen los criterios de RSE. Hemos llegado a cambiar de asesoría financiera precisamente por conocer una empresa con una gran consciencia y valores a nivel interno como en su labor de RSE.

---

### Código Ético Comercial - Política

#### Observaciones Genéricas

A lo largo de este año se definirá un código ético comercial para formalizar una dinámica que ya se realizaba de manera informal: queremos que todos nuestros círculos de interés estén alineados con nuestros valores y nuestra consciencia medioambiental.

GRUPO DE INTERÉS  
**COMUNIDAD**



---

## Alianzas entre asociaciones y empresas

En Gauss & Neumann participamos activamente en muchas de las actividades realizadas por la Fundación Capitalismo Consciente. Capitalismo Consciente es una organización mundial que busca un cambio en el modo en el que se practican y se perciben los negocios alrededor del mundo.

---

### Código Ético Comercial - Política

#### Observaciones Genéricas

A lo largo de este año se definirá un código ético comercial para formalizar una dinámica que ya se realizaba de manera informal: queremos que todos nuestros círculos de interés estén alineados con nuestros valores y nuestra consciencia medioambiental.

---

## Invertir en las generaciones del futuro

Desde Gauss & Neumann ayudamos de manera voluntaria a aquellos que consideramos que pueden hacer un gran impacto en nuestra sociedad. En una frase, nos gusta ayudar a aquellos que hacen bien a hacerlo mejor.

Nuestra contribución más activa a la sociedad es ayudando a ONGs con lo que se nos da mejor: el marketing online.

Desde Gauss & Neumann prestamos nuestros servicios de gestión de campañas de marketing, de forma totalmente voluntaria y gratuita, a Caritas España, Sonrisas de Bombay, a la Fundación Richi contra el cáncer infantil para que puedan difundir su trabajo y llegar a los posibles socios que colaborarán económicamente con ellos potenciando sus proyectos humanitarios.

---

### Formar a los jóvenes en los valores de la

#### Observaciones Genéricas

La participación del equipo en los "Talleres conscientes" se va formalizar durante el año que viene. Estos talleres están reforzando la visión del equipo para promover el desarrollo sostenible de los negocios.







Network Spain  
**WE SUPPORT**

