

**MANAGEMENT & GLOBAL
TECHNOLOGIES
CONSULTING, S.L**

DOCUMENTO DE PROGRESO

Management & Global Technologies Consulting es una compañía cuyo objetivo principal es aportar a sus clientes la experiencia de sus Socios en el ámbito de la consultoría de negocio y tecnológica. Nace en 2005 y comienza una expansión internacional en el año 2010 que nos permite tener oficinas en **Estados Unidos, México y Chile**. En 2016 se inicia el proceso de consolidación de las bases para ser un referente dentro de la transformación digital.

La nueva era digital obliga a las empresas a transformarse para seguir subsistiendo en el mercado, con un nivel de exigencia cada vez mayor en los clientes que demanda relaciones mucho más ágiles y de calidad.

Las barreras de entrada que existían antes para la creación de un negocio ahora son mucho más delgadas, los nuevos negocios atraen elevadas inversiones y las nuevas tecnologías facilitan la creación de negocios disruptivos con estructuras de costes más sencillas.

Si miramos dentro de las compañías, nos encontramos también unos empleados que han cambiado sus necesidades, retener el talento pasa por políticas innovadoras, flexibles y con esquemas de compensación diferentes.

Para M> la transformación digital es la transformación crítica del negocio debido a los cambios originados en los mercados y en el comportamiento de los clientes provocados por los drásticos avances en las tecnologías de la información.

La transformación digital debe ir más allá del negocio digital, no se debe entender como la digitalización de una parte de la organización, para que la transformación sea eficaz en términos de resultados empresariales es necesario adoptar un enfoque integral y ejecutar una verdadera transformación: visión clientes, canales, marketing y ventas, producto, tecnología, procesos, personas, gobierno y estrategia.

M> tiene como objetivo el apoyar a sus clientes en su negocio. La experiencia de los miembros de M> hace que se desarrollen los casos de uso aplicando una visión global de negocio en la cual participen todas las unidades involucradas y necesarias con el fin de maximizar el retorno de inversión a corto plazo.

En este entorno global, complejo y cambiante, M> mantiene su compromiso de desarrollar sus iniciativas y prácticas de buen gobierno, con un sentido de responsabilidad y transparencia. Nuestro Código Ético establece las pautas de conducta que garanticen el comportamiento ético y responsable de los profesionales de M> Consulting en el desarrollo de su actividad, con independencia del nivel jerárquico y la ubicación geográfica, con un firme compromiso con los principios fundamentales promulgados por Naciones Unidas en materia de Derechos Humanos, Normas Laborales, Medio Ambiente y Anticorrupción.

El Código Ético y de Conducta de nuestra empresa desarrolla y formaliza la visión y los valores del Grupo M>, constituye una guía en un entorno global complejo y cambiante, para la actuación de los profesionales del mismo y pretende dar respuesta a la creciente demanda de iniciativas y prácticas de buen gobierno de las sociedades cotizadas y de Responsabilidad Social Corporativa de las sociedades transnacionales o multinacionales, constituyendo una referencia básica para su seguimiento por el Grupo.

El Código Ético y de Conducta del Grupo M> (“CEC”), en conjunto con el Plan de Cumplimiento, está llamado a desarrollar y formalizar la visión y los valores del Grupo M> y a servir de guía para la actuación de los profesionales del mismo.

Adicionalmente, el CEC pretende dar respuesta a la creciente demanda de iniciativas y prácticas de buen gobierno de las sociedades cotizadas y de Responsabilidad Social Corporativa de las sociedades transnacionales o multinacionales, constituyendo una referencia básica para su seguimiento por el Grupo M>.

El CEC recoge el compromiso del Grupo M>, con los principios de ética empresarial y la transparencia en todos los ámbitos de actuación, estableciendo un conjunto de principios y pautas de conducta dirigidos a garantizar el comportamiento ético y responsable de todos los profesionales del Grupo M> en el desarrollo de su actividad.

El CEC vincula a todos los profesionales del Grupo M>, con independencia de su nivel jerárquico y su ubicación geográfica o funcional. A los efectos del CEC, se consideran profesionales del Grupo M> los socios, empleados, directivos y administradores de todas las entidades que forman parte del mismo, así como aquellas otras personas cuya actividad se someta expresamente a este CEC.

El Grupo M> está integrado por el conglomerado de empresas que dependen de la matriz Management & Global Technologies Consulting SL con capacidad para la toma de decisiones.

El cumplimiento del CEC se entiende sin perjuicio del estricto cumplimiento, en cada caso, de los correspondientes reglamentos y normas internas de las distintas entidades que conforman el Grupo M>, así como el Plan de Cumplimiento. En la medida en que dichos reglamentos y normas internas establezcan obligaciones más rigurosas que las recogidas en este CEC, serán de aplicación preferente a las aquí previstas.

Los profesionales de las sociedades de Grupo M> a quienes les sean de aplicación otros códigos de conducta, de conformidad con la legislación nacional de aquellas, los aceptarán y cumplirán. Se establecerá la adecuada coordinación a fin de que tales códigos de conducta recojan los principios, la visión y los valores del CEC.

Seguimiento y control de la aplicación del Código Ético y de Conducta

El seguimiento y control de la aplicación del CEC es competencia de la Dirección Corporativa de Recursos Humanos, sin perjuicio de las funciones atribuidas a otras áreas del Grupo M>.

Cualquier duda que pueda surgir sobre la interpretación del CEC y sobre la aplicación del mismo deberá consultarse con el superior jerárquico inmediato. Éste, si las circunstancias lo requieren, podrá consultar a su vez a la Dirección Corporativa de Recursos Humanos.

Todas las comunicaciones, informaciones y autorizaciones a que se refieren el CEC podrán realizarse mediante carta, fax, correo electrónico o por cualquier otro medio escrito, cuando sea necesaria su constancia para que surtan efecto. Las denuncias podrán realizarse por cualquiera

de los medios que se establezcan para ello, pero deberán ser documentadas cuando deban producir algún efecto jurídico. La Dirección Corporativa de Recursos Humanos archivará los documentos remitidos por los empleados, clientes o proveedores del Grupo M> o sus filiales relacionados con el cumplimiento del CEC.

Desarrollo y modificación del Código Ético y de Conducta (CEC)

El CEC, por su naturaleza, no puede ni debe abarcar todas las situaciones posibles, sino que se limita a establecer los criterios para orientar la conducta de los profesionales del Grupo M> y, en su caso, resolver las dudas que puedan plantearse en el desarrollo de su actividad profesional.

Cualquier modificación del CEC requerirá la aprobación por el Equipo Directivo del Grupo M>, previo informe de la Dirección Corporativa de Recursos Humanos.

VALORES DEL GRUPO M>

La visión del Grupo M> que integra las vertientes económica, social y medioambiental de la sostenibilidad, se sustenta en los siguientes valores que representan firmes compromisos del Grupo M>:

- **PROFESIONALIDAD:** El crecimiento sólido y estable del Grupo M> se debe a la calidad operativa de su equipo gestor altamente especializado y cualificado. Su modelo diferencial, diversificado por áreas geográficas y nichos de mercado, así como el crecimiento, la orientación a resultados y la eficiente actuación diaria de su equipo humano son la clave. La selección, formación y cuidado de ese equipo son esenciales para la consecución de los objetivos empresariales del Grupo M>.
- **TRANSPARENCIA:** El Grupo M> es transparente y confiable, y mantiene su compromiso a largo plazo para seguir desarrollándose como grupo socialmente responsable.
- **EXCELENCIA:** El Grupo M> pone al servicio de sus clientes elementos de la experiencia y know-how de sus socios y de su equipo de gestión. Esta experiencia va acompañada de la mejor atención al cliente en unas adecuadas instalaciones y ofertas complementadas por un amplio abanico de productos y servicios, distinguiéndose así por prestar servicios integrales y de calidad basados en una atención flexible y personalizada.
- **INNOVACIÓN:** Las relaciones del Grupo M> con los proveedores más destacados en desarrollos tecnológicos, combinadas con sus propios desarrollos y su experiencia acumulada en la diversidad de mercados y actividades, le permite disponer de buenas infraestructuras. En esta línea, el Grupo M> apuesta por las nuevas tecnologías e investiga para obtener los mejores productos del mercado.

- **RESPONSABILIDAD:** Los compromisos asumidos por el Grupo M>, lejos de constituir una mera declaración de principios, se hacen extensivos a su práctica diaria y están integrados en la gestión cotidiana de todas sus áreas de actividad.

El Grupo M> considera que la actuación profesional conforme a los valores descritos es la mejor garantía de su compromiso con la creación de valor para sus socios y restantes grupos de interés.

NORMAS GENERALES DE CONDUCTA PROFESIONAL

Cumplimiento de la legalidad

Los profesionales del Grupo M> cumplirán estrictamente la legalidad vigente en el lugar en el que se desarrolle su actividad, atendiendo al espíritu y la finalidad de las normas. Asimismo, respetarán íntegramente los compromisos y obligaciones asumidas en sus relaciones contractuales con terceros, así como los usos y buenas prácticas de los países en los que ejerza su actividad.

Los directivos del Grupo M> deberán conocer y cumplir particularmente las leyes y reglamentaciones que afecten a sus respectivas áreas de actividad y deberán asegurarse de que los profesionales de ellos dependientes reciban la adecuada información y formación que les permita entender y cumplir con las obligaciones legales y reglamentarias aplicables a su función laboral.

El Grupo M> respetará y acatará las resoluciones judiciales y/o administrativas firmes y ejecutivas que sean de aplicación.

Compromiso con los derechos humanos y laborales

El Grupo M> manifiesta su compromiso y vinculación con los derechos humanos y laborales reconocidos en la legislación nacional e internacional y con los principios en los que se basa la Política Social de la Organización Internacional del Trabajo.

En particular, el Grupo M> manifiesta su total rechazo al trabajo infantil y al trabajo forzoso u obligatorio y se compromete a respetar la libertad de asociación y negociación colectiva y los derechos de las minorías.

Desempeño de una conducta profesional íntegra

Los criterios rectores, a los que se ajustará la conducta de los profesionales del Grupo M>, serán la profesionalidad y la integridad.

La profesionalidad es la actuación diligente, responsable, eficiente, y enfocada a la excelencia, la calidad y la innovación.

La integridad es la actuación leal, honrada, de buena fe, objetiva y alineada con los intereses del Grupo M>. La persona responsable del Departamento de Recursos Humanos estará informado/a de todo procedimiento judicial, penal o administrativo de carácter sancionador, en que un profesional del Grupo M> sea parte imputada, inculpada o acusada y pueda afectarle en el ejercicio de sus funciones.

La Dirección Corporativa de Recursos Humanos mantendrá un seguimiento de los procedimientos de dicha naturaleza que puedan afectar a otras personas o entidades relacionadas profesionalmente con el Grupo M>.

LOS PROFESIONALES DEL GRUPO M>

Principio de no discriminación e igualdad de oportunidades

El Grupo M> promueve la no discriminación por razón de raza, color, nacionalidad, origen social, edad, sexo, estado civil, orientación sexual, ideología, opiniones políticas, religión o cualquier otra condición personal, física o social de sus profesionales, así como la igualdad de oportunidades entre los mismos tal y como establece el artículo 14 sobre Derechos Fundamentales de la Constitución Española.

En particular, el Grupo M> promoverá la igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción de profesionales y a las condiciones de trabajo, así como el acceso a bienes y servicios.

El Grupo M> mantendrá la más rigurosa y objetiva política de selección, atendiendo exclusivamente a los méritos académicos, personales y profesionales de los candidatos y a las necesidades del negocio.

El Grupo M> evaluará a sus profesionales de forma rigurosa y objetiva, atendiendo a su desempeño profesional individual y colectivo.

El Grupo M> rechaza cualquier manifestación de violencia, acoso -físico, sexual, psicológico, moral u otros-, de abusos de autoridad en el trabajo y cualesquiera otras conductas que generen un entorno intimidatorio u ofensivo para los derechos personales de sus profesionales. En este sentido, el Grupo M> promoverá las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo cuando se consideren necesarias.

Conciliación de la vida familiar con la laboral

El Grupo M> respeta la vida personal y familiar de sus profesionales y promoverá las políticas de conciliación que faciliten el mejor equilibrio entre éstas y las responsabilidades laborales de los mismos.

Derecho a la intimidad

El Grupo M> respeta el derecho a la intimidad de sus profesionales, en todas sus manifestaciones, en especial en lo que se refiere a datos de carácter personal, médicos y económicos.

Los profesionales del Grupo M> se comprometen a hacer uso responsable de los medios de comunicación y, en general, de cualesquiera otros medios que se pongan a su disposición, de conformidad con las políticas de sistemas de información que se establezcan.

El Grupo M> dispondrá de datos de carácter personal. Únicamente éstos serán cedidos cuando una disposición legal lo autorice o cuando sea estrictamente necesario para el cumplimiento y desarrollo de la relación laboral pactada con el Grupo M>. Éste establecerá controles internos para garantizar la no comisión de actividades ilícitas de ningún tipo a través de los medios electrónicos con los que dota a sus empleados para el desarrollo exclusivo de sus funciones profesionales. Este control permitirá garantizar la efectiva utilización laboral del medio, sin perjuicio de la posible aplicación de otras medidas de carácter preventivo, como la exclusión de determinadas concesiones. Cualquier prueba obtenida de estos controles pasará el filtro de la legalidad constitucional.

El Grupo M> se compromete a no divulgar datos individuales de sus profesionales salvo consentimiento de los interesados y salvo los casos de obligación legal o cumplimiento de resoluciones judiciales o administrativas. En ningún caso podrán ser tratados los datos de carácter personal de los profesionales para fines distintos de los legal o contractualmente previstos.

Los profesionales del Grupo M> que por su actividad accedan a datos personales de otros profesionales del Grupo M>, se comprometen por escrito a mantener la confidencialidad de tales datos.

La Dirección Corporativa de Recursos Humanos cumplirá los requerimientos previstos en la Legislación de Protección de Datos de carácter personal respecto a las comunicaciones que le remitan a los profesionales con arreglo a lo dispuesto en el CEC.

Seguridad y salud en el trabajo

El Grupo M> promoverá una política de seguridad y salud en el trabajo y adoptará las medidas preventivas establecidas al respecto en la legislación vigente y cualesquiera otras que se pudieran establecer en el futuro.

Los profesionales del Grupo M> observarán con especial atención las normas relativas a la seguridad y salud en el trabajo, con el objetivo de prevenir y minimizar los riesgos laborales.

El Grupo M> promoverá la aplicación, por los proveedores y colaboradores con los que opere, de sus normas y políticas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Políticas de formación

El Grupo M> promoverá la formación de sus profesionales. Así, los programas de formación propiciarán la igualdad de oportunidades y el desarrollo de la carrera profesional y contribuirán a la consecución de los objetivos del Grupo M>.

Los profesionales del Grupo M> se comprometen a actualizar permanentemente sus conocimientos técnicos y de gestión y a aprovechar los programas de formación.

Conflictos de interés

El Grupo M> reconoce y respeta la intervención de sus profesionales en actividades financieras y empresariales distintas a las que se desarrollan para el Grupo M>, siempre que

sean legales y no entren en colisión con sus responsabilidades como empleados del Grupo M>.

Los profesionales del Grupo M> deberán evitar situaciones que pudieran dar lugar a un conflicto entre los intereses personales y los del Grupo M>. Se abstendrán de, representar e intervenir o influir en la toma de decisiones en cualquier situación en la que, directa o indirectamente, él mismo o un pariente cercano, tuviera interés personal.

Deberán actuar siempre, en el cumplimiento de sus responsabilidades, con lealtad y en defensa de los intereses del Grupo M>.

Asimismo, los profesionales del Grupo M> no podrán realizar tareas, trabajos o prestar servicios en beneficio de empresas del sector o que desarrollen actividades susceptibles de competir directa o indirectamente o puedan llegar a hacerlo con las del Grupo M>. Cualquier excepción tendrá que ser aprobada por la Junta General de Accionistas.

Los profesionales del Grupo M> que pudieran verse afectados por un conflicto de intereses, lo comunicarán al responsable de su área, previamente a la realización de la operación o conclusión del negocio que se trate, con el fin de adoptar las decisiones oportunas en cada circunstancia concreta y así, evitar que su actuación imparcial pueda verse comprometida.

Recursos y medios para el desarrollo de la actividad profesional

El Grupo M> se compromete a poner a disposición de sus profesionales los recursos y los medios necesarios y adecuados para el desarrollo de su actividad profesional.

Sin perjuicio del obligatorio cumplimiento de las normas y procedimientos específicos que sobre recursos y medios pueda establecer el Grupo M>, sus profesionales se comprometen a hacer uso responsable de los recursos y de los medios puestos a su disposición, realizando con los mismos exclusivamente actividades profesionales en interés del Grupo M>, de manera que dichos recursos y medios nunca se utilizarán o aplicarán para fines particulares.

El Grupo M> es titular de la propiedad y de los derechos de uso y explotación de los programas y sistemas informáticos, equipos, manuales, videos, proyectos, estudios, informes y demás obras y derechos creados, desarrollados, perfeccionados o utilizados por sus profesionales, en el marco de su actividad laboral o en base a las facilidades informáticas proporcionadas. Los profesionales respetarán el principio de confidencialidad en cuanto a las características de los derechos, licencias, programas, sistemas y conocimientos tecnológicos, en general, cuya propiedad o derechos de explotación o de uso correspondan al Grupo M>. Cualquier información o divulgación sobre los sistemas informáticos del Grupo M>, requerirá la autorización previa de la Dirección Corporativa de Recursos Humanos.

La utilización de los equipos, sistemas y programas informáticos que el Grupo M> pone a disposición de los profesionales para el desarrollo de su trabajo, incluido el acceso y operativa en internet requerida para su actividad profesional, deberá ajustarse a criterios de seguridad y eficiencia, excluyendo cualquier uso, acción o función informática que sea ilícita.

Los profesionales no explotarán, copiarán o cederán los sistemas o aplicaciones informáticas del Grupo M> para finalidades ajenas al mismo.

Asimismo, los profesionales no instalarán o utilizarán en los equipos facilitados por el Grupo M> programas o aplicaciones cuya utilización sea ilegal o que pueda dañar los sistemas o perjudicar su imagen, de los clientes o de terceras personas.

Información reservada y confidencial

La información no pública que sea propiedad de o esté confiada al Grupo M> tendrá, con carácter general, la consideración de información reservada y confidencial, y estará sujeta a secreto profesional, sin que el contenido de la misma pueda ser facilitado a terceros, salvo autorización expresa del órgano que sea competente en cada caso, o salvo requerimiento legal, judicial o de autoridad administrativa.

Es responsabilidad del Grupo M> y de todos sus profesionales poner los medios de seguridad suficientes y aplicar los procedimientos establecidos para proteger la información reservada y confidencial registrada en soporte físico o electrónico, frente cualquier riesgo interno o externo de acceso no consentido, manipulación o destrucción, tanto intencionada como accidental. A estos efectos, los profesionales del Grupo M> guardarán confidencialidad sobre el contenido de su trabajo en sus relaciones con terceros.

Revelar información reservada y confidencial y usar la información reservada y confidencial para fines particulares contraviene este CEC.

Cualquier indicio razonable de fuga de información reservada y confidencial y de uso particular de la misma deberá ser comunicado por quienes tengan conocimiento de ello a su superior jerárquico inmediato. El superior jerárquico del comunicante deberá notificarlo, a su vez, por escrito a la Dirección Corporativa de Recursos Humanos.

En caso de cese de la relación laboral o profesional, la información reservada y confidencial será devuelta por el profesional a la Dirección Corporativa de Recursos Humanos, incluyendo los documentos y medios o dispositivos de almacenamiento, así como la información almacenada en su terminal informático, subsistiendo en todo caso el deber de confidencialidad del profesional.

Información privilegiada

Información privilegiada es cualquier información concreta sobre el Grupo M> que no sea pública y que, de hacerse o haberse hecho pública, podría influir, de manera apreciable, sobre su desarrollo empresarial.

Los profesionales que accedan a cualquier información privilegiada del Grupo M> no comunicarán dicha información a terceros, salvo que sea en el ejercicio normal de su trabajo.

Actividades externas

Los profesionales dedicarán el esfuerzo personal necesario para el ejercicio de sus funciones.

La prestación de servicios laborales o profesionales, por cuenta propia o ajena, para otras sociedades o entidades distintas del Grupo M>, así como la realización de actividades académicas no ocasionales, deberá ser comunicada y aprobada de forma previa y por escrito a la Dirección Corporativa de Recursos Humanos.

El Grupo M> respeta el desempeño de actividades sociales y públicas por parte de sus profesionales.

La vinculación, pertenencia o colaboración de los profesionales con partidos políticos o con otro tipo de entidades, instituciones o asociaciones con fines públicos, se realizará de tal manera que quede claro su carácter personal, evitándose así cualquier relación con el Grupo M>.

EL ENTORNO DEL GRUPO M>

Clientes

- Calidad de servicios y productos. El Grupo M>, se compromete a ofrecer una calidad de servicios y productos conforme a los requisitos estándares de calidad establecidos legalmente y competirá en el mercado basándose en los méritos de sus productos y servicios. Las actividades de marketing y ventas deben fundarse en la superior calidad de los productos y servicios que el Grupo M> tiene que ofrecer.
- Confidencialidad. El Grupo M> garantizará la confidencialidad de los datos de sus clientes, comprometiéndose a no revelar los mismos a terceros, salvo consentimiento del cliente o por obligación legal, o cumplimiento de resoluciones judiciales o administrativas. La captación, utilización y tratamiento de los datos de carácter personal de los clientes deberá realizarse de forma que se garantice el derecho a la intimidad de los mismos y el cumplimiento de la legislación sobre protección de datos de carácter personal.

Los profesionales del Grupo M> que, por su actividad, accedan a datos de los clientes, deberán mantener la confidencialidad de los mismos y dar cumplimiento a lo establecido en la legislación sobre protección de datos de carácter personal en la medida que resulte aplicable.

Proveedores y colaboradores

- Política de selección. El Grupo M> adecuará los procesos de selección de proveedores y colaboradores a criterios de objetividad y evitará cualquier conflicto de interés o favoritismo en la selección de los mismos.
- Confidencialidad de la información. Los precios y las informaciones presentadas por los proveedores y colaboradores en un proceso de selección serán tratados de manera confidencial y no se revelarán a terceros salvo consentimiento de los interesados y salvo los casos de obligación legal, o cumplimiento de resoluciones judiciales o administrativas.

Los profesionales del Grupo M> que, por su actividad, accedan a datos de los proveedores y colaboradores, deberán mantener la confidencialidad de tales datos y dar cumplimiento a lo establecido en la legislación sobre protección de datos de carácter personal, en la medida en que resulte aplicable.

La información facilitada por los profesionales del Grupo M> a los proveedores y colaboradores será veraz y no proyectada con la intención de inducir al engaño.

Relaciones con los clientes y proveedores / Obsequios y regalos

Los profesionales evitarán cualquier clase de interferencia o influencia de clientes, proveedores o terceros, que pueda alterar su objetividad profesional, obligación que afecta de modo especial a los profesionales que tengan que tomar decisiones sobre contratación de suministros y servicios y a los que deciden las condiciones económicas de las operaciones con los clientes.

En las relaciones con los clientes deben aplicarse en todo caso las normas de transparencia, información y protección, así como los derechos reconocidos a los clientes por la legislación sobre protección de datos de carácter personal, servicios de la sociedad de la información y demás disposiciones aplicables.

Los profesionales del Grupo M> se comprometen al cumplimiento de los procedimientos internos establecidos para los procesos de adjudicación, incluidos especialmente los referidos a la homologación de proveedores y colaboradores.

Los profesionales del Grupo M> no podrán dar ni aceptar regalos u obsequios o cualquier otra remuneración en el transcurso de su actividad profesional si la misma supone una interferencia en la objetividad profesional. No se considerará alteración de dicha objetividad la entrega o aceptación de regalos de cortesía que supongan un importe inferior a 100 euros. Los regalos u obsequios que se reciban por importe superior a 100 euros deberán entregarse de manera inmediata a la Dirección Corporativa de Recursos Humanos para que se sortee entre los empleados.

Los profesionales del Grupo M> no podrán dar ni recibir cualquier forma de soborno o comisión procedente de, o realizado por, cualquier otra parte implicada, como funcionarios públicos, personal de otras empresas, partidos políticos, clientes, proveedores, colaboradores y socios. Los actos de soborno, expresamente prohibidos, incluyen el ofrecimiento de promesa, directo o indirecto, de cualquier tipo de ventaja impropia, cualquier instrumento para su encubrimiento, así como el tráfico de influencias. Tampoco se podrá recibir, a título personal, dinero de clientes o proveedores, ni siquiera en forma de préstamo o anticipo.

Relaciones con los socios

El Grupo M> establecerá con sus socios en negocios comunes, una relación de colaboración basada en la confianza, la transparencia en la información y la puesta en común de conocimientos, experiencias y capacidades, para alcanzar objetivos comunes y beneficio mutuo y a ello comprometerse sus empleados, quienes aplicarán los mismos principios éticos, de respeto, ambiente favorable y trabajo en equipo, como si se tratara de empleados internos.

El Grupo M> promoverá entre sus socios, el conocimiento de este CEC a efectos de la mejor aplicación de los principios contenidos en él.

Sociedad

Autoridades, Organismos Reguladores y Administraciones. Las relaciones con las Autoridades, los Organismos Reguladores y las Administraciones se plantearán bajo un principio de cooperación y transparencia. Los profesionales se abstendrán de realizar con cargo al Grupo

M> aportaciones a partidos políticos, autoridades, organismos, Administraciones públicas e instituciones en general. Con la finalidad de poder determinar la existencia de eventuales incompatibilidades, se informará a la Dirección Corporativa de Recursos Humanos previamente a la aceptación de cualquier cargo público.

Información veraz, adecuada y útil. El Grupo M> informará de forma veraz, adecuada, útil y congruente, de sus políticas y actuaciones. La transparencia en la información es un principio básico que debe regir la actuación de sus profesionales.

La información económico-financiera -en especial las Cuentas Anuales-, reflejará fielmente su realidad económica, financiera y patrimonial, acorde con los principios de contabilidad generalmente aceptados y las normas internacionales de información financieras que sean aplicables. A estos efectos, ningún profesional ocultará o distorsionará la información de los registros e informes contables, que será debidamente completa, precisa y veraz.

La falta de honestidad en la comunicación de la información, tanto al interior del Grupo M> - a empleados, sociedades controladas, departamentos y órganos internos, órganos de administración, etc.- como al exterior del mismo - a auditores, accionistas e inversores, organismos reguladores, medios de comunicación, etc.-, contraviene el CEC.

En dicha falta de honestidad se incurre también al entregar información incorrecta, organizarla de forma equívoca o intentar confundir a los que la reciben.

Responsabilidad Social Corporativa y Desarrollo Sostenible. El Grupo M> manifiesta su firme compromiso con los principios de la Responsabilidad Social Corporativa como marco integrador de sus políticas y actuaciones con los profesionales, clientes, proveedores y colaboradores, accionistas y todos los grupos de interés con los que se relaciona.

En este sentido, el Grupo M>, fiel al objetivo empresarial de generar riqueza y bienestar social, adopta una ética empresarial responsable que permite armonizar la creación de valor para sus accionistas con un desarrollo sostenible que contemple como principales objetivos la protección del medio ambiente, la cohesión social, el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales y la comunicación constante con los diferentes colectivos relacionados con el Grupo M>, en orden de atender a sus necesidades y expectativas.

Política anticorrupción. El Grupo M> manifiesta su firme compromiso de no realizar prácticas que puedan considerarse corruptas en el desarrollo de sus relaciones con clientes, proveedores, colaboradores, competidores, autoridades, etc.

Ningún fondo del Grupo M> podrá usarse para pagar, prestar o sobornar, o hacer otro tipo de pago ilegal con el objeto de influir o comprometer el proceder del receptor.

El Grupo M> se opone a cualquier acto de corrupción o soborno ya sea de funcionarios públicos o particulares y no tolera prácticas cuyo fin sea hacer negocios a través de medios indebidos. Todos los pagos por bienes y servicios debe hacerse conforme a los términos comerciales usuales y teniendo en cuenta las normas jurídicas aplicables.

Accionistas

El Grupo M> manifiesta su propósito de creación continua de valor para sus accionistas y pondrá permanentemente a disposición de los mismos aquellos canales de comunicación y consulta que les permita disponer de información adecuada, útil y completa sobre la evolución empresarial.

CANAL DE DENUNCIAS

La Dirección Corporativa de Recursos Humanos establece un buzón de correo electrónico como canal de denuncias que permite y garantiza la confidencialidad en las comunicaciones relativas a la comisión de irregularidades o de actos contrarios a la legalidad o a las normas de actuación del CEC, cuando las circunstancias lo aconsejen.

GARANTÍAS DEL CEC

El Grupo M> desarrollará las medidas necesarias para la eficaz aplicación del CEC.

Nadie, independientemente de su nivel o posición, está autorizado para solicitar que un profesional cometa un acto ilegal o que contravenga lo establecido en el CEC. Y, a su vez, ningún profesional puede justificar una conducta impropia, ilegal, o que contravenga lo establecido en el CEC amparándose en una orden de un superior jerárquico del Grupo M>.

Si se tienen indicios razonables de la comisión de alguna irregularidad o de algún acto contra la legalidad o las normas de actuación del CEC, se informará al superior jerárquico inmediato o, si las circunstancias lo aconsejan, a la Dirección Corporativa de Recursos Humanos. El superior jerárquico del comunicante lo notificará a su vez por escrito a la Dirección Corporativa de Recursos Humanos. En el caso de que se trate de irregularidades de potencial trascendencia, en materia financiera y contable, los profesionales del Grupo M> podrán informar directamente al Equipo Directivo a través del procedimiento establecido a estos efectos para comunicar de forma confidencial dichas irregularidades.

La identidad de la persona que comunique una actuación anómala tendrá la consideración de información confidencial, sin perjuicio del derecho de defensa en las actuaciones que pudieran darse lugar. El Grupo M> no adoptará ninguna forma de represalia, directa o indirecta, contra los profesionales que hubieran comunicado verazmente una actuación anómala.

Cuando se determine que un profesional del Grupo M> ha realizado actividades que contravengan lo establecido en la ley o en el CEC, se aplicarán las medidas disciplinarias y sanciones que procedan conforme al régimen de faltas y sanciones previsto en el Convenio Colectivo de la Sociedad o en la legislación laboral aplicable. Los órganos competentes adoptarán además cuantas medidas sean adecuadas para reconducir la situación al pleno cumplimiento de la legalidad y de los valores, normas y criterios del CEC.

CARÁCTER VINCULANTE DEL CEC

Los profesionales del Grupo M> están expresamente sometidos al contenido íntegro del CEC y, en especial la visión, los valores y las normas de actuación establecidas en el mismo.

Nuestra Identidad

M> es una compañía totalmente española con sede en Madrid que comienza sus operaciones en el año 2005 con el objetivo principal de aportar a sus clientes la experiencia de sus socios en el ámbito de la consultoría de negocio y tecnológica. En constante evolución, siguiendo nuestra vocación de servicio y de crecimiento internacional.

Misión

Ser una compañía líder dentro de la consultoría de negocio y tecnología, con una clara orientación a nuestros clientes, y con una firme base en los principios de la ética empresarial y transparencia en todos los ámbitos de actuación, que nos permita compartir el éxito de nuestros clientes a través de una alta calidad en nuestro trabajo y el cumplimiento de los compromisos adquiridos.

Visión

Management & Global Technologies Consulting S.L., en adelante M> Consulting, es una compañía de consultoría de negocio y tecnología que, desde su origen, proporciona a sus clientes la experiencia y “know - how” de sus socios y de su equipo de gestión, obtenido en las grandes compañías multinacionales de consultoría. Al incorporar un modelo colaborativo a todos los niveles de la organización, aportamos un punto de vista diferencial y aglutinador de las mejores prácticas existentes, base de nuestra excelencia en nuestro trabajo al cliente final tanto directamente como a través de nuestro trabajo con integradores.

La orientación al cliente, el desarrollo profesional y el equilibrio de la vida profesional y personal, son nuestra razón de ser. Consecuencia de ello es la alta cualificación y motivación de nuestros profesionales.

Nuestra oferta de servicios cubre desde la consultoría de negocio, destacando la oferta en diseño y reingeniería de procesos de negocio, o gobierno de TI, hasta la consultoría tecnológica, incluyendo el desarrollo y mantenimiento de sistemas. Siempre con un enfoque flexible en nuestra oferta, adaptada y orientada para dar el mejor servicio al cliente.

Política de Calidad

M> Consulting promueve sus políticas de calidad y mejora continua a varios niveles.

- 1.- Desde un punto de vista de gestión interna
- 2.- Desde un punto de vista de gestión del delivery al cliente

M> Consulting maneja una metodología basada en mejores prácticas PMI tanto a nivel interno como en sus clientes, manejando todo el ciclo de vida de los distintos proyectos de su responsabilidad.

3.- Desde un punto de vista de la gestión de la calidad del delivery

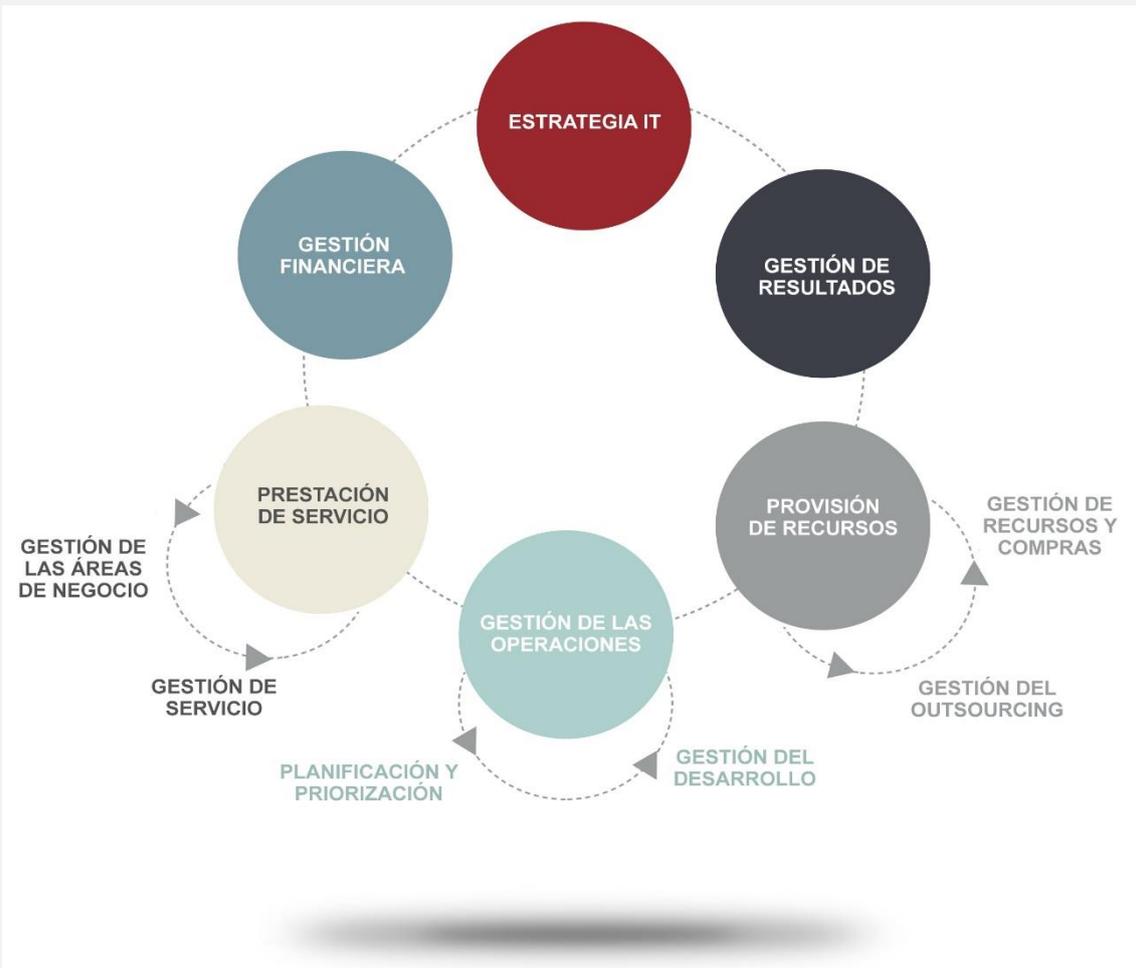
M> Consulting se asegura la participación de sus mandos gerenciales y de dirección en los Comités de Seguimiento y Comités de Dirección que aseguren la calidad de los entregables de proyecto y la gestión de riesgos en los mismos.

4.- Desde un punto de vista de riesgo y capacidad de entrega de un proyecto a licitar,

Toda Propuesta en la que se involucre M> Consulting es supervisada por un Senior Manager o Socio. Las licitaciones deberán pasar un análisis de idoneidad por parte de los socios, quienes establecerán un Go/ No Go en base a las características de la licitación y las capacidades de M> Consulting para hacer frente al reto.

Política de Mejora Continua

M> Consulting realiza comités comerciales periódicos, con la participación de Gerentes, Responsables de Cuentas, Sr. Managers y Socios, para la revisión de las oportunidades manejadas, ver su status y determinar por qué se han conseguido o no se han conseguido los objetivos marcados, y establecer acciones concretas de mejora en base a ello. Todo ello permite ayudar a las organizaciones de IT a evolucionar, para dar respuesta a los retos en las diferentes áreas de gestión como seguimiento de resultados, atención a las áreas de negocio de la organización, gestión de los recursos de TI, todo ello gracias a la experiencia en la búsqueda de soluciones demandadas, a nuestra alta preparación tecnológica



Para M> la transformación digital es la transformación crítica del negocio debido a los cambios originados en los mercados y en el comportamiento de los clientes provocados por los avances en las tecnologías de la información, adoptando un enfoque integral para ejecutar una verdadera transformación: visión clientes, canales, marketing y ventas, producto, tecnología, procesos, personas, gobierno y estrategia, a través de aspectos claves:

- Cambio drástico
- Involucrar a toda la organización
- Resultados a corto y sostenibilidad
- Enfoque integral y coordinado
- Iniciativas, metodologías y frecuencias
- Gestión del programa

La experiencia en proyectos de Data Analytics & Big Data permite dar soporte a empresas en todas las etapas de los proyectos: desde la definición y toma de requerimientos hasta la puesta en producción y posterior mantenimiento.

M> Consulting crea un centro de excelencia a efectos de crear un Hub con los mejores profesionales con distintas capacidades en transformación digital, que permite proporcionar el mejor asesoramiento al cliente de cara a participar en proyectos de una elevada complejidad, siempre buscando el mejor planteamiento y garantizando la entrega del sistema Big Data con éxito y en el plazo estimado.

Este centro de excelencia se focaliza en proyectos de nuevas tecnologías, big data, devops, blockchain, Watson, con modelos de servicio flexible que se adaptan a distintas necesidades de clientes, con una orientación clara al retorno de inversión claro y rápido.

En el desarrollo de estos proyectos, se utilizan recursos de tres áreas fundamentales, empleadas según los casos de uso que los proyectos buscan cubrir con éxito: ingestión, captura de datos y almacenamiento de datos, procesamiento y transformación de datos, y aplicación de algoritmos y estructuras de analítica.

La sorprendente evolución de la tecnología ha llevado a M> a la creación de una escuela de formación que permite mejorar los skills de los profesionales, con rutas de formación profesional para entusiastas de las innovadoras tecnologías.

Igualdad de Oportunidades

M> promueve la igualdad efectiva de trato entre hombres y mujeres. Se establecen unas medidas y acciones para alcanzar los objetivos:

- Garantizar la no discriminación tanto en el acceso a M> Consulting como en el desarrollo de la carrera profesional. Fomentar el acceso de las mujeres a M> Consulting con criterios de igualdad de oportunidades y no discriminación en cualesquiera de niveles y áreas. Garantizar que la política de Recursos Humanos se funda en criterios de igualdad.
- Prevenir, evitar y, en su caso, dotar de un tratamiento adecuado a las situaciones de acoso sexual que se pudieran darse en el ámbito laboral.
- Concienciar a todos los trabajadores de M> Consulting y a todos los niveles de la organización de los objetivos referidos.
- Garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en todas las áreas de M> Consulting.
- Facilitar la conciliación de la vida personal y familiar.
- Garantizar la aplicación de criterios objetivos de toma de decisiones.
- Favorecer la incorporación, retención y desarrollo profesional de las mujeres.
- Sensibilizar a toda la plantilla en relación con la igualdad.
- Garantizar la imagen y proyección al exterior de nuestra empresa acorde con los principios de igualdad y no discriminación.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA

La distribución de la plantilla por géneros a 31/12/2017 ha sido de 27,95 % de mujeres y 72,04 % de hombres, consecuencia de la naturaleza de la actividad que desarrolla la empresa y del sector al que pertenece, los perfiles requeridos para cada puesto y que están disponibles en el mercado laboral, así como la conciencia de igualdad de los departamentos directivos y de reclutamiento de la empresa.

M> Consulting S.L. es una empresa del sector industria y, dentro del mismo, del ámbito de la consultoría. Los perfiles requeridos para cada puesto están directamente relacionados con su formación y perfil profesional del individuo, así como los requerimientos específicos de cada cliente para los que M> Consulting realiza su actividad consultora tecnológica.

Es por ello que, para analizar los resultados del diagnóstico hay que tener en cuenta que, según las últimas encuestas de la EPA, el 25.34 % de los puestos de trabajo en el sector industria están ocupados por mujeres.

Las mujeres integradas en la plantilla de M> Consulting pertenecen todas a los cuerpos técnicos y administrativos sin distinción o excepción más que la que compete directamente a su perfil profesional.

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Para un correcto análisis de los resultados del diagnóstico de situación en relación con la selección y contratación han de tenerse en cuenta características propias de nuestra actividad que se basan en los proyectos que en cada momento son liderados y realizados.

- Para la selección de personal se tiene en cuenta, como criterio de preferencia, la experiencia y desempeño previo en M> Consulting mediante la participación en proyectos pasados en cuya ejecución hubieran intervenido.
- Para los supuestos en los que deban seleccionarse candidatos para puestos en los que no existan personas con experiencia previa que puedan cubrir los puestos requeridos, se utilizan criterios objetivos de reclutamiento, con la colaboración de distintos. Se emplean procesos objetivos basados en la experiencia profesional, titulación, las habilidades técnicas y sociales y los requisitos que, en su caso, exija el puesto de trabajo, y sin tener en cuenta el sexo del candidato.
En el marco de una política integral de RRHH, en materia de selección y contratación se pretende:
- Garantizar la igualdad de oportunidades y evitar cualquier tipo de discriminación en los procesos de selección.
- Integrar una plantilla que incluya a los mejores profesionales del sector, de modo que la incorporación a la plantilla de M> Consulting se funde en las habilidades, aptitudes, capacidades, conocimientos y experiencia laboral.
- Incorporar, retener y motivar el talento.
- Favorecer la incorporación, retención y desarrollo profesional de las mujeres.

A tal efecto, para cumplimiento de estos fines y, en el marco del Plan de Igualdad se adoptarán las siguientes medidas:

- Se definirán los puestos de trabajo y los perfiles requeridos según las necesidades derivadas del desempeño del puesto a cubrir.
- En los formularios de contratación y en las entrevistas de selección se evitará el empleo de expresiones o vocabulario sexista.
- Se ampliarán las fuentes de selección, al objeto de favorecer la incorporación de personal femenino.
- En las entrevistas de personal se evitarán cualesquiera preguntas o comentarios que pudieran considerar sexistas o afectar a la intimidad del candidato.

- Se informará a las empresas, entidades e instituciones con los que se colabora con los distintos programas de prácticas tuteladas o becas de formación del contenido del presente Plan de Igualdad.
- Se informará a las entidades consultoras con las que se colabora, en ocasiones, para los procesos de selección del contenido del presente Plan de Igualdad.

FORMACIÓN

El Plan de Formación ha sido diseñado según las necesidades específicas de cada puesto de acuerdo con la descripción del mismo y se han ofertado indistintamente a hombres y mujeres mediante comunicaciones internas vía email, siendo la participación equitativa a la presencia de la mujer en M> Consulting.

Del total de cursos impartidos en el año 2017 M> Consulting distingue entre los cursos de inglés, en los que la participación ha sido de un 75 % de mujeres frente a un 25 % de hombres; y el resto de cursos especializados por puestos de trabajo y la necesidad de formación adicional en áreas específicas, con una participación total del 34.78 % de mujeres y un 65.22% de hombres.

En M> Consulting la formación y el desarrollo de sus profesionales es un área fundamental dentro de la política de RRHH.

En este sentido, en el marco del Plan de Igualdad, los objetivos que se fijan son garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en la formación así como el desarrollo de todos los perfiles, según las necesidades específicas de los puestos y de cada profesional.

A tal efecto, las medidas que se adoptan son las que a continuación se relacionan:

- Se incorporarán al Plan de Formación previsiones específicas en materia de igualdad.
- Se garantizará la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en el acceso a los cursos que se organicen en M> Consulting tanto de formación genérica (inglés) como de formación transversal (gestión de tiempo, habilidades directivas...) ya sean presenciales, ya sean a distancia.
- Se informará a los distintos proveedores de servicios (centros de formación, academias, universidades, etc.) del contenido y objetivos del Plan de Igualdad.

PROMOCIÓN PROFESIONAL Y RETRIBUCIONES

En relación con la promoción profesional ha de tenerse en cuenta, asimismo, la naturaleza de la actividad que desarrolla M> Consulting S.L. Así, habida cuenta que la empresa dispone de dos oficinas a nivel internacional con base en México y Boston respectivamente. Por ello, es importante para el desarrollo profesional en las distintas áreas de M> Consulting la selección

de personal especializado y con el nivel profesional técnico requerido, destinado a las oficinas internacionales de las que dispone la empresa.

En el análisis de las retribuciones muestra un proceso absolutamente transparente y libre de discriminaciones. Así:

- Al personal a Convenio se aplican las tablas salariales aprobadas, firmadas y publicadas en el BOCM, sin que en dichas tablas exista complemento, plus o concepto retributivo alguno que establezca o se funde en diferencias por razón de género.
- Al personal fuera de convenio o con “mejoras económicas pactadas” se les aplican las mismas bandas salariales para puestos de la misma categoría y experiencia sin más diferencias que las que puedan resultar de la mayor antigüedad o de los diferentes niveles de responsabilidad, aun dentro de la misma categoría o grupo.

COMUNICACIÓN E IMAGEN NO SEXISTA

Las comunicaciones internas de M> Consulting y la imagen que la empresa proyecta al exterior carece de toda expresión o imagen sexista o que potencie la figura del hombre.

- La comunicación interna debe garantizar el trato igualitario entre hombres y mujeres. De igual modo, en las comunicaciones externas y en su proyección e imagen al exterior (clientes, proveedores, organismos públicos e instituciones, etc.) M> Consulting garantizará la igualdad de géneros. En este sentido se adoptarán las siguientes medidas:
 - Se evitarán, en todo momento imágenes estereotipadas de hombres o mujeres.
 - No se emplearán expresiones sexistas o que fomentan o potencien a uno de los sexos.
 - Se informará a los clientes del contenido y objetivos del Plan de Igualdad.
 - Se informará a toda la plantilla del contenido del presente por los medios que en cada caso resulten más adecuados según los colectivos (intranet, a través de los representantes, etc.).

Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación de la vida familiar y laboral

La ordenación del tiempo de trabajo es un instrumento fundamental para el adecuado desarrollo de la actividad productiva, si bien, dicha ordenación, ha de facilitar en la medida de lo posible, la conciliación con las necesidades familiares de los trabajadores, gestionando la concesión de licencias ante la concurrencia de determinadas circunstancias personales

La integración de la política preventiva en materia de seguridad y salud en el trabajo es un objetivo prioritario a efectos de obtener el nivel adecuado de protección de los empleados y colaboradores, evitando daños personales y materiales. Buscamos el compromiso, colaboración y bienestar de nuestros consultores en el ámbito de la seguridad y su salud laboral.

La planificación se enfoca a partir de los datos con carácter preventivo recabado y disponible en la cartera de gestión, así como con el conocimiento en las actuaciones y experiencia recogido en los últimos años de aplicación de la política preventiva desarrollada en la empresa.

La Dirección de la compañía declara su compromiso en materia de prevención de riesgos laborales con sus trabajadores con unos claros objetivos en materia de prevención, integrándolos con los objetivos generales de la empresa:

- Integrar la política de prevención en el proceso productivo de M>, que tiene como fin la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a obtener el nivel adecuado de
- protección de los trabajadores. Busca el compromiso y bienestar en el ámbito de la seguridad y salud laboral.
- La integración de la prevención de riesgos laborales es tarea y responsabilidad de todas las personas que forman parte de M>, siendo la Dirección y mandos quienes lideren el esfuerzo.
- Comunicar a todos los trabajadores los objetivos en materia preventiva
- Considerar la legislación vigente a la hora de adquirir equipos de trabajo para la puesta a disposición de equipos de trabajo seguros.

La dirección de la empresa viene obligada a establecer unos objetivos y metas acordes a la política preventiva previamente definida. Esto es, la política ha definido unos fines y estrategias inicialmente planteados por la dirección mientras que los objetivos vienen definidos como los logros a conseguir por toda la organización (en la que todos participan para su concreción) y las metas se refiere a los fines concretos y exclusivos de un área o nivel de la organización. Se fijan los siguientes objetivos y metas teniendo en cuenta que han de ser específicos, alcanzables, y cuantificables, así como los resultados obtenidos de:

La evaluación de Riesgos y Planificación de la Actividad Preventiva

La evolución de la siniestralidad en la empresa

Los datos obtenidos de las investigaciones de los accidentes ocurridos anteriormente

Aportaciones realizadas por las personas que integran la organización

Dentro de la organización preventiva de la empresa, la modalidad elegida es un Servicio de Prevención Ajeno en las 4 especialidades (Seguridad en el trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicología aplicada y Medicina del Trabajo), existiendo un claro canal de comunicación para llevar a cabo la comunicación de cualquier cambio en las condiciones de trabajo inicial o de

partida, así como la contratación de nuevos trabajadores, producción de daños a la salud.., y de consensuar plazos y actuaciones a llevar a cabo.

En materia de formación, ésta será impartida a través del SPA, según una programación anual consensuada. Los trabajadores reciben información sobre los riesgos existentes en su puesto de trabajo antes de la incorporación a la empresa, o bien, ante una situación de cambio de puesto.

En el ámbito de la coordinación de actividades se podrán llevar a cabo unas actuaciones:

Intercambio de información y comunicación entre el contratista y sus subcontratas concurrentes.

Celebración de reuniones periódicas entre todas las empresas concurrentes.

Impartición de instrucciones.

Establecimiento de medidas conjuntas de prevención de los riesgos existentes que pudieran afectar a los trabajadores concurrentes.

Designación de una o más personas encargadas de la coordinación de actividades empresariales.

Designación de proveedores de servicio homologados

La vigilancia de la salud de los trabajadores será llevada a cabo a través del Servicio de Prevención Ajeno según el plan de vigilancia de la salud con la programación, periodicidad y protocolos especificados en el documento de Plan de Vigilancia elaborado por Umivale Prevención y entregado a M> Consulting, así como la ejecución de los exámenes de salud que de él se desprenden.

Informe de evolución indicadores de Seguridad y Salud

	Periodo	2017
Índices	Índices Incidencia (por mil)	
	Frecuencia (por millon)	
	Gravedad (por mil)	
	Duracion media	20
	Absentismo (%)	0,06
AT	AT Total accidentes con baja	2
	En centro de trabajo	
	In mision	
	In itinere	2
	Recaídas	
	Total jornadas perdidas	40
	En centro de trabajo	
In mision		
In itinere	40	
	Recaídas	

	Total accidentes sin baja	5
EP	EP Total enfermedades con baja	0
	Jornadas perdidas	

En nuestra organización, el cumplimiento de la normativa en materia de Protección de Datos de Carácter Personal y el respeto a los principios que inspiran la Seguridad de la Información, es un objetivo prioritario que se encuentra presente desde el primer día que alguien se une a nuestra organización, por ello, llevamos a cabo un procedimiento de comunicación personalizado de las normas de organización interna, seguridad de la información y protección de datos, que son de aplicación a cualquier persona que incluida en las categorías descritas a continuación que acceda o pueda tener acceso a cualquiera de los recursos integrados en nuestros sistemas de información ya sean automatizados o no automatizados (soporte papel).

Categorías de Afectados por las medidas internas:

Empleados: Todo el personal de MANAGEMENT & GLOBAL TECHNOLOGIES CONSULTING SL que se encuentre expresamente autorizado para acceder a ficheros, tratamientos, programas, soportes y en su caso, equipos empleados en nuestros sistemas de información y en especial para el tratamiento de datos de carácter personal.

Proveedores: Todo el personal de proveedores, subcontratas, personas físicas o jurídicas no unidas a MANAGEMENT & GLOBAL TECHNOLOGIES CONSULTING SL, mediante relación de dependencia laboral, que accedan o puedan acceder a ficheros, tratamientos, programas, soportes y en su caso, equipos empleados en nuestros sistemas de información y en especial para el tratamiento de datos de carácter personal.

Terceros: Cualquier persona física o jurídica no incluida en los supuestos anteriores que por cualquier motivo acceda o pueda acceder a ficheros, tratamientos, programas, soportes y en su caso, equipos empleados en nuestros sistemas de información y en especial para el tratamiento de datos de carácter personal.

En nuestro manual interno existe una clara definición de funciones y obligaciones respecto a la normativa reguladora en materia de Protección de Datos de Carácter Personal, y en especial en a los siguientes aspectos:

Proceso de comunicación a usuarios del sistema informático de la empresa con acceso a información confidencial, datos de carácter personal de los clientes, proveedores, empleados y demás datos personales incluidos en sus ficheros.

Deber de secreto y confidencialidad respecto a los datos de carácter personal a los que pueda tener acceso por razón de las funciones que desempeño en la empresa, así como al resto de información confidencial (información contable, administrativa, de marketing, etc.) de la empresa y sus clientes, tanto durante la vigencia de la relación laboral o mercantil como, en su caso, una vez extinguida la misma.

La obligatoriedad del cumplimiento de todas aquellas medidas de seguridad que implante la empresa y que se encuentran descritas en el Manual interno de Funciones y obligaciones del Personal, Documento de Seguridad y cuanta normativa interna apruebe y publique la empresa.

En el supuesto de que el usuario carezca de medios técnicos u organizativos para el cumplimiento de alguna norma o procedimiento, existe la obligación por parte del usuario de comunicar esta carencia a la Empresa y si es posible, adoptar las medidas alternativas que estén a mi alcance y contribuyan a cumplir con los objetivos de seguridad y confidencialidad de la información.

En Abril de 2016, la Unión Europea aprueba el Reglamento General de Protección de Datos (General Data Protection Regulation - GDPR) relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos.

En M> entendemos que la necesidad de implantación del nuevo modelo de gestión de la protección de datos para el cumplimiento del nuevo Reglamento Europeo es un proyecto ambicioso, que debemos ir enfocando fase a fase dado el impacto que puede llegar a tener en las diferentes áreas de la organización:

- El consentimiento inequívoco, el derecho al olvido o la portabilidad, van a obligar a tener una trazabilidad global del dato que hoy en día no existe en muchas organizaciones. Será necesaria una visión integral en el tratamiento de los datos: que uso quiere hacer el negocio, como impacta el entorno regulatorio, qué riesgos existen y cómo implementar y proteger los sistemas.
- Además, esta visión integral nos lleva a tener que considerar la protección de datos desde la fase de diseño de nuestros productos o servicios, asegurando de esta forma de nuevo la trazabilidad del dato. Esto implica una revisión de los procedimientos actuales de diseño e implantación de productos y servicios.
- Ya no hay unas normas que hay que cumplir en función de la categoría de un dato, ahora la organización debe realizar un análisis de riesgos y determinar cuál es la mejor solución para la protección del dato. Por lo tanto, la protección de datos pasa a ser un proceso continuo de la organización.
- El DPO como rol estratégico y los delegados de la protección asumen responsabilidades que antes no tenían, esto implica una revisión de toda la relación contractual con los proveedores y de sus modelos de gestión de la protección de datos.
- Y desde luego, todo esto no se podrá gestionar si no disponemos de la tecnología y herramientas adecuadas.

Todo ello, nos llevará a trabajar en un diagnóstico organizacional y una evaluación de los procesos actuales para determinar la actuación y definición de un nuevo modelo de gobierno, para llevar a cabo la implantación de los cambios necesarios para el lanzamiento del nuevo modelo y la formación de todas las partes involucradas.

La visión integrada de la protección de datos pasa a ser clave con la nueva regulación.

La tecnología es necesaria para la protección y gestión adecuada de los datos personales. Además, un buen diseño de los sistemas puede suponer un gran soporte en la trazabilidad de los datos personales y la gestión de los riesgos de seguridad normativos. Y el asesoramiento legal es clave para entender el amplio marco regulatorio y aplicarlo al contexto específico de cada organización, en referencia a los estándares en privacidad y protección de datos.

Medio Ambiente

M> es una empresa comprometida y respetuosa con el Medioambiente, que fomenta la sensibilización de los diferentes grupos de interés, para el desarrollo de una conciencia medioambiental en los individuos; a través de campañas de comunicación sobre la importancia de actitudes cotidianas que ayudan a minimizar el impacto en el medioambiente.

Se coordinan diferentes actividades con un objetivo de optimización de la sostenibilidad, dentro de nuestro compromiso con un negocio responsable.

Llevamos a cabo campañas de sensibilización con el ahorro energético, y determinadas acciones que nos permiten colaborar en los distintos centros de trabajo y en nuestros propios hogares para aumentar nuestra conciencia social y así, reducir nuestro impacto en el planeta.

Nos preocupamos por el reciclaje de consumibles, colaborando con una empresa especializada Core-Global, así como de productos eléctricos y electrónicos, y en esta línea, colaboramos con Ecoquímica, empresa autorizada por el Ministerio de Energía e Industria, como nuestro operador logístico para la gestión de residuos RAAES, garantizando la segregación, reciclaje y destrucción en su planta autorizada de gestión de residuos.

Hemos gestionado la renovación de diversos equipos, como parte de un proceso de optimización de nuestros elementos logísticos y estructurales, adquiriendo equipos multifuncionales en los centros de trabajo, que nos permiten ser más eficientes en términos de energía. Dentro de este proyecto, se incluye también el análisis de las capacidades y consumo energético de los equipos informáticos, servidores de datos y la administración de los mismos para conseguir un ahorro de consumo en términos de energía.

Conscientes de lo que representa la utilización del papel en los centros de trabajo, potenciamos su consumo responsable, y utilizamos un papel libre de cloro con garantía de que la fibra virgen utilizada en su fabricación procede de una gestión sostenible.

Nuestras Iniciativas Sociales

Durante el 2017 desde la organización se ha promovido el desarrollo de actividades deportivas con un componente solidario, incluyendo la participación en el evento femenino más grande de Europa, la marea rosa de La Carrera de la Mujer, que recauda fondos para la lucha contra el cáncer de mama, o el evento March of Dimes, en Boston, por la lucha de los bebés prematuros.

Conscientes del elevado número de casos cáncer que son diagnosticados a pesar, como menciona la Organización Mundial de la Salud, de los grandes avances que se han hecho en el tratamiento y prevención del cáncer en los últimos años, y en concreto, en relación a la Leucemia, decidimos lanzar una campaña informativa en relación a la donación de la médula ósea, un acto voluntario que se rige sobre el principio de solidaridad internacional.

Hemos promovido la colaboración con las tareas de Clasificación de la Gran Recogida del Banco de Alimentos, divulgando lo fácil que resulta dedicar parte de nuestro tiempo a las personas más desfavorecidas con un difícil acceso a los alimentos.

Implantación de los Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas

Área Derechos Humanos

Principio 1: Las empresas deben de apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Implantación:

La página 4 del Código de Conducta de M> Consulting, recoge las normas generales de conducta profesional.

Documento de Responsabilidad Corporativa de la Empresa.

Principio 2: Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos

Implantación:

Finalidad del Código de Conducta

Compromiso con los derechos humanos del Documento de Responsabilidad Corporativa de la Empresa.

Área Derechos Laborales

Principio 3 Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva

Implantación

Todos los empleados de M> Consulting están asociados a un convenio colectivo:

Oficinas y Despachos, inscrito en el Registro Especial de Convenios Colectivos, y última publicación en B.O.C.M., 7 de noviembre de 2015.

Empresas de Consultoría, según subrogación Glokal 2014, publicado en B.O.E, 4 de Abril de 2009.

Principio 4 Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción

Implantación

Como compañía internacional en el ámbito de la consultoría de negocio y tecnológica, sin que existan riesgos de trabajo forzoso.

Principio 5 Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil

Implantación

Como compañía internacional en el ámbito de la consultoría de negocio y tecnológica, sin que existan riesgos de explotación infantil.

Principio 6 Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación

Implantación

M> Consulting promueve la no discriminación, así como la igualdad de oportunidades entre sus profesionales. Pag. 6 del Código de Conducta, y Plan de Igualdad.

Área Medioambiente

Principio 7 Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente

Implantación

Documento de Sostenibilidad

Acciones de difusión y comunicación de recomendaciones para la protección del medio ambiente en casa y en los centros de trabajo.

Principio 8 Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental

Implantación

Documento de Sostenibilidad

Acciones de difusión y comunicación de recomendaciones para la protección del medio ambiente en casa y en los centros de trabajo.

Principio 9 Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente

Implantación

Colaboración con Clientes y Proveedores para las comunicaciones telemáticas

Área Anticorrupción

Principio 10 Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno

Implantación

Desempeño de una conducta profesional e íntegra recogida en el código de conducta.

Política Anticorrupción, página 10 del Código de Conducta de M>.

CHAVARRIA AUDITORES ASOCIADOS, S.L.P.

C/ Carpinteros 6
28670 Villaviciosa de Odón (Madrid)
CIF: B 85834067
e-mail: chauditores@cemad.es
Tel: 619 609 555 / 91 616 00 40

INFORME DE AUDITORÍA INDEPENDIENTE DE CUENTAS ANUALES

A los socios de **MANAGEMENT & GLOBAL TECHNOLOGIES CONSULTING, S.L.** por encargo del Órgano de Administración.

Informe sobre las cuentas anuales

Hemos auditado las cuentas anuales adjuntas de la sociedad **MANAGEMENT & GLOBAL TECHNOLOGIES CONSULTING, S.L.**, que comprenden el Balance a 31 de diciembre de 2016, la Cuenta de Pérdidas y Ganancias, el Estado de Cambios en el Patrimonio Neto, el Estado de Flujos de Efectivo y la Memoria correspondientes al ejercicio terminado en dicha fecha.

Responsabilidad de los administradores en relación con las cuentas anuales

Los administradores son responsables de formular las cuentas anuales adjuntas, de forma que expresen la imagen fiel del patrimonio, de la situación financiera y de los resultados de **MANAGEMENT & GLOBAL TECHNOLOGIES CONSULTING, S.L.**, de conformidad con el marco normativo de información financiera aplicable a la entidad en España, que se identifica en la nota 2 de la memoria adjunta, y del control interno que consideren necesario para permitir la preparación de cuentas anuales libres de incorrección material, debida a fraude o error.

Responsabilidad del auditor

Nuestra responsabilidad es expresar una opinión sobre las cuentas anuales adjuntas basada en nuestra auditoría. Hemos llevado a cabo nuestra auditoría de conformidad con la normativa reguladora de la auditoría de cuentas vigente en España. Dicha normativa exige que cumplamos los requerimientos de ética, así como que planifiquemos y ejecutemos la auditoría con el fin de obtener una seguridad razonable de que las cuentas anuales están libres de incorrecciones materiales.

Una auditoría requiere la aplicación de procedimientos para obtener evidencia de auditoría sobre los importes y la información revelada en las cuentas anuales. Los procedimientos seleccionados dependen del juicio del auditor, incluida la valoración de los riesgos de incorrección material en las cuentas anuales, debida a fraude o error. Al efectuar dichas valoraciones del riesgo, el auditor tiene en cuenta el control interno relevante para la formulación por parte de la entidad de las cuentas anuales, con el fin de diseñar los procedimientos de auditoría que sean adecuados en función de las circunstancias, y no con la finalidad de expresar una opinión sobre la eficacia del control interno de la entidad. Una auditoría también incluye la evaluación de la adecuación de las políticas contables aplicadas y

CHAVARRIA AUDITORES ASOCIADOS, S.L.P.

C/ Carpinteros 6
28670 Villaviciosa de Odón (Madrid)
CIF: B 85834067
e-mail: chauditores@cemad.es
Tel: 619 609 555 / 91 616 00 40

de la razonabilidad de las estimaciones contables realizadas por la dirección, así como la evaluación de la presentación de las cuentas anuales tomadas en su conjunto.

Consideramos que la evidencia de auditoría que hemos obtenido proporciona una base suficiente y adecuada para nuestra opinión de auditoría.

Opinión

En nuestra opinión, las cuentas anuales adjuntas expresan, en todos los aspectos significativos, la imagen fiel del patrimonio y de la situación financiera de la sociedad MANAGEMENT & GLOBAL TECHNOLOGIES CONSULTING, S.L., a 31 de diciembre de 2016, así como de sus resultados y flujos de efectivo correspondientes al ejercicio anual terminado en dicha fecha, de conformidad con el marco normativo de información financiera que resulta de aplicación y, en particular, con los principios y criterios contables contenidos en el mismo.

Informe sobre otros requerimientos legales y reglamentarios

El informe de gestión adjunto del ejercicio 2016 contiene las explicaciones que los administradores consideran oportunas sobre la situación de la sociedad, la evolución de sus negocios y sobre otros asuntos y no forma parte integrante de las cuentas anuales. Hemos verificado que la información contable que contiene el citado informe de gestión concuerda con la de las cuentas anuales del ejercicio 2016. Nuestro trabajo como auditores se limita a la verificación del informe de gestión con el alcance mencionado en este mismo párrafo y no incluye la revisión de información distinta de la obtenida a partir de los registros contables de la sociedad.

Madrid, a 30 de Junio de 2017



Fdo.: YOLANDA CHAVARRÍA MANZANO
Socio- auditor
ROAC N° S2003