Informe de Progreso Pacto Mundial 2017

Gfi Informática S.A.

ÍNDICE

1 CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO 3
2 INFORMACIÓN GENERAL DE GFI INFORMÁTICA 4
2.1 Estrategia y gobierno 5
2.2 Objetivos y temáticas de Naciones Unidas 6
3 METODOLOGÍA UTILIZADA 7
4 ACCIONES REALIZADAS POR GFI EN 2017 PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS 10 PRINCIPIOS .. 8
4.1 Principio 1 8
4.2 Principio 2 13
4.3 Principio 3 15
4.4 Principio 4 17
4.5 Principio 5 19
4.6 Principio 6 21
4.7 Principio 7 24
4.8 Principio 8 27
4.9 Principio 9 30
4.10 Principio 10 33
5 ANEXOS 36
5.1 Declaración de Gfi con Pacto Mundial 36
5.2 Código ético y de conducta profesional de Gfi 40
5.2.1 Valores éticos y principios generales de Actuación de Gfi 40

1 CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

Madrid, 09 de Marzo de 2018

D. Carlos Mª Muñoz Perez CEO de G.C.GFI INFORMÁTICA, S.A, domiciliada en Madrid en la calle Serrano Galvache 56, edificio Encina, planta 7.

DECLARA

Que la organización que represento y sus dirigentes mantenemos y renovamos nuestro compromiso con la iniciativa del **Pacto Mundial** y con los **Diez Principios**. Cabe mencionar que dichos principios corporativos están sujetos a una revisión y mejora continua, que nos permite seguir avanzando en todo momento.

Destacar que en el ejercicio 2017, y como resultado de las actividades realizadas en materia de sensibilización, formación y minimización del impacto ambiental, hemos conseguido seguir mejorando nuestra eficiencia en aspectos tan importantes como: el consumo de papel, y en especial en las emisiones contaminantes derivadas del consumo eléctrico y el consumo de combustibles contaminantes mediante la aplicación de técnicas como la videoconferencia, como alternativa más ecológica a los desplazamientos. Por último, seguimos concienciados en la segregación adecuada de los residuos y en particular en la reducción de los residuos electrónicos generados, promoviendo asimismo la reutilización y reciclados de los mismos.

De igual manera acentuar que nuestra participación en la **Red Española del Pacto Mundial** ha sido creciente y sostenida en el tiempo y en sus actividades, logrando un mayor alineamiento con los compromisos requeridos.

Nuestros objetivos para el año 2018 van encaminados a seguir potenciando los Diez Principios y, más concretamente, en los principios de los derechos humanos, de medioambiente e igualdad y de prevención de riesgos laborales.

Y para que así conste, se firma en la fecha y lugar indicados.

Firmado

Carlos Mª Muñoz Pérez

CEO G.C. GFI INFORMÁTICA, S.A

2 INFORMACIÓN GENERAL DE GFI INFORMÁTICA

Dirección: C/ Serrano Galvache 56. Edificio Encina. Planta 7

Dirección web: www.gfi.es

Alto cargo: Carlos Muñoz, Director General (CEO)

Fecha de adhesión: 24/03/2010

Número de empleados: 2.384

Sector: Telecomunicaciones y tecnologías de la información

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios: GFI es una empresa de Consultoría y Servicios Informáticos, que proporciona soluciones globales a sus clientes en todo lo relativo a Sistemas de Información, Consultoría, Diseño y Concepción, Desarrollo e Implementación, Mantenimiento Evolutivo y Correctivo y Soporte a Sistemas y Aplicaciones en Producción, en todos los sectores empresariales.

Ventas / Ingresos: 127,293 millones de Euros

Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno: Ninguna

Desglose de Grupos de Interés: Clientes, Accionistas, Empleados, Proveedores

Desglose de otros Grupos de Interés: Gobierno, Sociedad, Competidores

Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés: Entendemos por Grupo de Interés a cualquier organización, grupo o individuo que pueda afectar o ser afectado por las actividades del Gfi, por tanto, tiene necesidades y expectativas que son tenidas en cuenta a la hora de proporcionar nuestros productos y servicios, de la misma manera, son estos los grupos que ejercen mayor influencia en la actividad de nuestra entidad.

Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad o donde tiene actividad relevante en materia de sostenibilidad) y mercados servidos: España, Francia, Portugal, Marruecos, Suiza, Bélgica, Luxemburgo, México, Colombia, USA.

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 definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso? Se ha tenido en cuenta tanto la estrategia como los valores de la empresa, así como las expectativas o intereses detectados en los principales grupos de interés.

Como se está difundiendo el Informe de Progreso: Portal interno del Empleado, Newsletter

Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo: No hemos recibido

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria: 2017

Ciclo de presentación del Informe de Progreso: Anual

2.1 ESTRATEGIA Y GOBIERNO

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

Grupo de interés	***Mecanismo para identificar las necesidades y expectativas***
Clientes	• Encuestas de satisfacción • Gestión de reclamaciones y quejas • CRM – Sistema de Gestión de Clientes • Encuestas de satisfacción del servicio y reuniones de seguimiento
Accionistas	• Comité de dirección internacional • Comité operacional internacional • Comité corporativo de calidad • Comité corporativo de seguridad
Empleados	• Reuniones de seguimiento con la gerencia • Programas de recogida de sugerencias y opiniones: Desayuno con dirección, encuestas de clima… • Canales de comunicación en el portal del empleado
Proveedores	• Reuniones
Gobierno	• Legislaciones y reglamentación aplicable
Sociedad	• Colaboración con otras organizaciones en proyectos de diversa índole
Competidores	• Foros y reuniones específicas del sector • Participación en organizaciones y eventos relacionados con nuestra actividad

Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama: Sociedad Anónima

Indique si la cúpula directiva debate los aspectos estratégicos de los 10 principios del Pacto Mundial y miden el progreso mediante indicadores (Key performance indicators): Si, se han desplegado diversos indicadores para medir el grado de avance en las áreas de recursos humanos, calidad (medio ambiente) y financiero.

Se realiza un seguimiento periódico a nivel de grupo y con periodicidad anual, Francia promueve la realización de una auditoria externa en materia de responsabilidad social para todas las filiales.

Adicionalmente, durante el 2017, Ecovadis calificó nivel GOLD, el perfil de sostenibilidad del grupo Gfi Informática.

Indique la estructura de gobierno y quien o quienes 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: Es el CEO, apoyado por el Comité de Dirección quien toma las decisiones relativas a la implantación RSE.

2.2 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 del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.): Gfi y sus profesionales contribuyen a la integración socio-laboral de las personas con discapacidad siendo una máxima la contratación de este colectivo. Además, tenemos vigentes diversos acuerdos de colaboración con asociaciones como FEDER y centros especiales de empleo, que nos proveen de bienes y servicios.

Más información

Notas: Información sobre Responsabilidad Social Corporativa en nuestra web.

Dirección web: https://es.gfi.world/es/carreras/carriere_article/1-el-espiritu-gfi-que-es

Responsable: Susana González García de Consuegra

Tipo de informe: A

3 METODOLOGÍA UTILIZADA

Para cada principio se describirán los siguientes puntos:

DIAGNÓSTICO

Se necesita conocer lo que existe para saber qué necesidades tiene la entidad. Los indicadores de diagnóstico nos permiten identificar qué políticas, acciones y seguimiento se hace por cada Principio.

POLÍTICAS

Vienen recogidas mediante indicadores cualitativos que definen el marco de actuación en el cual se estructuran las acciones y los mecanismos de control y seguimiento de la entidad.

ACCIONES

Se implementan para dar cumplimiento a las políticas. Vienen descritas por medio de indicaciones cualitativas y cuantitativas. Input: Necesario un Input para conocer qué tipo de acciones han de llevarse a cabo. Si se prescinde de ese Input se corre el riesgo de implantar acciones inútiles o innecesarias.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Viene reflejado en los indicadores cualitativos planteados. Output: Necesario dar a conocer los resultados para poder recibir de nuevo ideas sobre posibles mejoras necesarias.

4 ACCIONES REALIZADAS POR GFI EN 2017 PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS 10 PRINCIPIOS

4.1 PRINCIPIO 1

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

DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto

Respuesta: Si

Implantación: En 2014 se realizó un ***análisis para diagnosticar los riesgos psicosociales de los puestos de trabajo,*** y tomar las medidas oportunas para minimizar dichos riesgos y ofrecer a nuestros profesionales un entorno laboral saludable y seguro, velando de manera específica por la seguridad y salud del personal especialmente sensible (embarazadas, mujeres en período de lactancia y discapacitados), adaptando el trabajo a la persona y dotando a estos profesionales de medios auxiliares que minimicen los posibles riesgos de su puesto de trabajo. Fruto de este análisis se identificaron acciones concretas en las que se está trabajando.

Objetivos: Tomar las medidas oportunas para minimizar los riesgos psicosociales del puesto de trabajo y mejorar la seguridad y satisfacción de los profesionales con la compañía.

Dar respuesta a todas las necesidades de información planteadas por los profesionales, de una forma ágil, rápida, intuitiva y con la máxima transparencia.

POLÍTICAS:

¿Cuenta la entidad con políticas de Derechos Humanos por escrito y aprobada por la Dirección General? Describa en el campo de notas en qué medida se han implantado

Respuesta: Si

Implantación: Tenemos definido un Código Ético y de Conducta profesional, cuya misión es la de velar por el cumplimiento de los principios definidos y actuar ante posibles denuncias de incumplimiento del mismo.

Objetivos: Conocimiento del Código Ético y de Conducta Profesional, por parte de todos los empleados y cumplimiento del mismo.

Documento relacionado: Código de Ético y de Conducta GFI -> Capítulo 3 Valores éticos y principios generales de actuación de Gfi.

ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala

Respuesta: Si

Implantación: El programa desarrollado en 2017 abarca los siguientes ámbitos de actuación:

- **Motivación**. Acciones dirigidas a fomentar la cohesión y pertenencia:
    - Sesiones de bienvenida, dónde se explica a las nuevas incorporaciones el modelo de trabajo de la compañía.
    - Desayunos con la dirección, para recoger las inquietudes que surgen en el día a día de cada profesional
    - Plan Vive Saludablemente, recomendaciones sobre hábitos saludables.
    - Actividades lúdicas para personal de la compañía y familiares, con especial atención a los niños.

  Capacitación. El 2017 es un año de consolidación del nuevo modelo organizativo, enfocado en centros de competencia y centros de expertise multisite, dónde se promueve un modelo de trabajo One Team, favoreciendo proyectos internacionales y el intercambio de expertise entre las distintas sedes del grupo.

  En esta línea, se ha desarrollado un modelo de capacitación a nivel de grupo, cuyo objetivo fundamental es garantizar que el nivel de capacitación de nuestros profesionales es homogéneo con independencia de la sede a la que pertenezca.

  En 2018 está previsto implantar la herramienta corporativa 360 E-Learning.

- **Privacidad**. Durante el 2017 se ha continuado trabajando en el proyecto de implantación de la firma biométrica de la documentación y la digitalización de los expedientes de RRHH de cada uno de nuestros profesionales, dando por finalizado el piloto en Madrid a final de año. Durante el 2018 está previsto extender el nuevo modelo de firma al resto de zonas geográficas.
- **Confidencialidad**. En materia de confidencialidad de datos, durante el 2017 se han realizado más de 20 sesiones de concienciación enfocadas a sensibilizar a la organización en materia de seguridad de la información con especial foco en la nueva legislación europea en materia de protección de datos personales.

Objetivos: Crear un ambiente de trabajo saludable, mejorar la seguridad y satisfacción de los profesionales con la compañía.

Dar respuesta a todas las necesidades de información planteadas por los profesionales, de una forma ágil, rápida, intuitiva y con la máxima transparencia.

Indique si utiliza los resultados obtenidos de los mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos en la planificación estratégica de la entidad

Respuesta: Si

Implantación: Si se detecta alguna carencia en este sentido, pasa a ser estudiada y valorada por el Comité de Dirección para su posible inclusión en la Planificación Estratégica.

Objetivos: Detección y solución de carencias en la política de derechos humanos.

Indique si la entidad informa a sus clientes sobre la seguridad de sus productos y servicios. En caso afirmativo, indique de qué forma

Respuesta: Si

Implantación: Al comienzo de cada actividad se firman Acuerdos de Confidencialidad que se remiten a los clientes junto con documentación acreditativa en materia de Prevención de Riesgos Laborales y de Riesgos medio ambientales.

Objetivos: Informar a los clientes del cumplimiento de Gfi en esta materia.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si dispone de mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos de la entidad. Descríbalos

Respuesta: Si

Implantación: Existen diferentes vías de recogida de información para el seguimiento de las políticas de Derechos Humanos, como son Encuestas de Evaluación de Riesgos Psicosociales, Buzón de RRLL, Buzón de Sugerencias, Reuniones de Seguimiento del Área de Negocio con cada uno de los Clientes, Desayunos de la Dirección con Empleados, Reuniones con la Mutua de Prevención, Evaluaciones a los Responsables por parte de sus supervisados, para detectar áreas de mejora.

El feedback de cada una de estas acciones, relativo a los empleados, se transmite a RRHH y este departamento lo valora y comparte en el Comité de Dirección, para atender y dar respuesta a las demandas.

Objetivos: Conocer de primera mano todas las inquietudes de los trabajadores y otros grupos de interés y elaborar planes de acción cuando proceda, dirigidos a mejorar la satisfacción de los trabajadores.

Porcentaje de empleados sobre el total informados y formados sobre los Principios de Derechos Humanos por los que se rige la entidad

Respuesta: Sin contestar %

Indique el número y tipo de:

Incumplimiento de normativas referentes a la salud y seguridad del cliente: Ninguna

Demandas ratificadas por organismos reguladores oficiales o similares para la supervisión o regulación de salubridad y seguridad de los productos y servicios: Ninguna

Incumplimiento de normativas sobre información y etiquetado de productos recibidos: Ninguna

RESUMEN DE IMPLANTACIÓN:

Diagnostico			
Grupos de interés	***Riesgos***	***Evaluación***	***Objetivos***
Clientes *Accionistas* *Empleados* *Proveedores*	*No tenemos riesgo*	☺	
Políticas			
Grupos de interés	***Políticas***	***Evaluación***	***Objetivos***
Clientes	*Políticas de calidad* *Políticas internas de gestión*	☺	*Mejora continua de la política de calidad*
Accionistas	*Políticas corporativas de gestión*		*Mejora continua*
Empleados	*Código de conducta* *Política de Seguridad y salud Laboral* *Políticas internas de gestión*		*Conocimiento del Código Ético y de Conducta Profesional, por parte de todos los empleados y cumplimiento del mismo*
Proveedores	*Código ético* *Política de compras*		*Política de compras a proveedores que cumplan la norma ISO14000*
Acciones			
Grupos de interés	***Acciones***	***Evaluación***	***Objetivos***
Clientes	*RSE*	☺	*Mejorar cuestionarios para clientes*

Empleados	*Acción social*		*Conocer de primera mano todas las inquietudes de los trabajadores y otros grupos de interés y elaborar planes de acción cuando proceda, dirigidos a mejorar la satisfacción de los trabajadores.*
Proveedores	*RSE*		*Optimizar los cuestionarios actuales*
Seguimiento			
Grupos de interés	***Seguimiento y medición de Impactos***	***Evaluación***	***Objetivos***
Clientes	*Encuestas*		*Mejorar la satisfacción de los clientes*
Accionistas	*Comités de seguimiento*		*Mejorar la satisfacción de nuestros accionistas*
Empleados	*Auditorias* *Buzón de sugerencias* *Canales de comunicación* *Encuestas*		*Mejorar la satisfacción de los trabajadores.*
Proveedores	*Auditorias* *Encuestas y cuestionarios*		*Mejora en la encuestas a nuestros proveedores*

Leyenda: Progresa adecuadamente Progreso difícil de analizar Con potencial de mejora

4.2 PRINCIPIO 2

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

DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto

Respuesta: Si

Implantación: Para evaluar e intentar minimizar el riesgo, se aplica un Cuestionario de Homologación de Proveedores en el que se obtiene información detallada acerca del riguroso cumplimiento de la legislación vigente.

POLÍTICAS:

¿Cuenta la entidad con políticas por escrito que regulen las relaciones con los proveedores basadas en el respeto a los Derechos Humanos? Describa en el campo de notas en qué medida se han implantado

Respuesta: Si

Implantación: Se solicita a los proveedores que cumplimenten un Cuestionario de Homologación en donde se recoge, además de otros datos, información sobre sus Políticas de Responsabilidad Social Corporativa, Gestión de Calidad y Medioambiente.

ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala

Respuesta: Si

Implantación: Aunque no hay un registro formal, sí se da respuesta a las quejas y comentarios sobre/de Proveedores y se analizan con ellos dichas quejas.

También se facilita información sobre los valores de nuestra entidad a través de nuestra web y de nuestro portal interno en donde se indica la adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje de proveedores que disponen de una certificación sobre el total

Respuesta: 70%

Implantación: Certificaciones relativas a las normas ISO9001 e ISO14001.

Indique el número de quejas y consultas de/sobre los proveedores.

Respuesta: 0

Implantación: Es obligatorio la autorización correspondiente a proveedores homologados para las distintas actividades de retirada de residuos

RESUMEN DE IMPLANTACIÓN:

Diagnostico			
Grupos de interés	***Riesgos***	***Evaluación***	***Objetivos***
Proveedores	*No tenemos riesgo*	☺	*Continuar siendo exhaustivos en la aplicación de las políticas de Calidad y RSE*
Políticas			
Grupos de interés	***Políticas***	***Evaluación***	***Objetivos***
Proveedores	*Políticas de calidad* *Políticas de compras*	☺	*Continuar siendo exhaustivos en la aplicación de las políticas de Calidad y RSE*
Acciones			
Grupos de interés	***Acciones***	***Evaluación***	***Objetivos***
Proveedores	*RSE*	☺	*Mejora del cuestionario en Homologación de proveedores*
Seguimiento			
Grupos de interés	***Seguimiento y medición de Impactos***	***Evaluación***	***Objetivos***

Leyenda: ☺ Progresa adecuadamente 😐 Progreso difícil de analizar ☹ Con potencial de mejora

4.3 PRINCIPIO 3

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

DIAGNÓSTICO:

Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva

Respuesta: No

Implantación: La empresa se rige por el Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública, que garantiza el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores.

POLÍTICAS:

¿Cuenta la entidad con una política de información, consulta y negociación con los empleados sobre los cambios en las operaciones de las organizaciones informantes (por ejemplo, la reestructuración de una empresa)?

Respuesta: Si, a través del Comité de Empresa, de acuerdo con lo establecido legalmente en el convenio de aplicación y demás normativa vigente.

Implantación: Además de regirnos por el Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública, disponemos de una política de comunicación por la que cualquier cambio organizativo en la estructura de la empresa es comunicado a través de diferentes canales: Correo Corporativo, Portal del Empleado, Newsletter Corporativa etc.

ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala

Respuesta: Si

Implantación: Además de los Canales de Comunicación anteriormente descritos, el Departamento de Recursos Humanos está siempre dispuesto a atender cualquier tema, bien queja, sugerencia o consulta por parte de los empleados y por supuesto del Comité de Empresa.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de procedimientos de seguimiento y medición que garantizan la representación formal de los trabajadores en la toma de decisiones o en la gestión de la organización? En caso afirmativo, descríbala

Respuesta: Si

Implantación: La compañía responde a la legislación vigente en términos de elecciones sindicales, información al Comité de Empresa e involucración del mismo en aquellos capítulos que específicamente marca la ley. Así mismo, la compañía da respuesta siempre a cualquier solicitud de información solicitada por la representación de los trabajadores.

¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas precauciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? En caso afirmativo, descríbala

Respuesta: Si

Implantación: Dentro de los mecanismos de recogida de información se encuentra, además del Buzón de RRLL, las Encuestas, Yammer, las evaluaciones Anuales de Desempeño, en donde los empleados pueden realizar comentarios, peticiones y sugerencias y las Evaluaciones a los Responsables. Asimismo, el Comité de Empresa tiene un buzón con objeto de recoger las inquietudes de los trabajadores y su posterior traslado a la dirección.

RESUMEN DE IMPLANTACIÓN:

Diagnostico			
Grupos de interés	***Riesgos***	***Evaluación***	***Objetivos***
Empleados	*No tenemos riesgo*		
Políticas			
Grupos de interés	***Políticas***	***Evaluación***	***Objetivos***
Empleados	*Convenio Colectivo* *Política de Comunicación Interna* *Política de RRHH*		*Proporcionar un entorno de trabajo saludable, seguro y transparente*
Acciones			
Grupos de interés	***Acciones***	***Evaluación***	***Objetivos***
Empleados	*Canales de comunicación al empleado*		*Conocer las inquietudes de los profesionales para actuar y mejorar*

Leyenda: Progresa adecuadamente Progreso difícil de analizar Con potencial de mejora

4.4 PRINCIPIO 4

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

DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica

Respuesta: No

Implantación: Debido al tipo de actividad que desempeña GFI el trabajo forzoso no es un factor de riesgo en nuestra entidad. En cualquier caso, se cumplen de forma estricta tanto el Estatuto de los Trabajadores como el Convenio Colectivo, en donde se garantiza la no existencia de este tipo de trabajo y la normativa relativa a la Prevención de Riesgos Laborales que garantiza un entorno saludable para los trabajadores.

POLÍTICAS:

Indique si la entidad dispone de políticas por escrito que regulan el número de horas de trabajo establecidas y la remuneración de los trabajadores. Descríbalas

Respuesta: Si

Implantación: Tanto el número de horas de trabajo como la remuneración de los empleados vienen recogidas en el contrato de Trabajo y en el Convenio Colectivo (XVI Convenio Estatal de Empresas de Consultoría).

Así mismo cualquier variación en la remuneración se comunica por escrito mediante una carta específicamente dirigida al trabajador, detallando los términos de su remuneración.

ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala

Respuesta: Si

Implantación: En los casos en los que por necesidades del cliente o proyecto no es posible disfrutar de la jornada laboral establecida, existe una política de compensación, aprobada en consenso con el Comité de Empresa, y por la que se rige la regularización a los trabajadores afectados.

RESUMEN DE IMPLANTACIÓN:

Diagnostico			
Grupos de interés	***Riesgos***	***Evaluación***	***Objetivos***
Empleados	*No tenemos riesgo*		
Políticas			
Grupos de interés	***Políticas***	***Evaluación***	***Objetivos***
Empleados	*Prevención de Riesgos laborales* *Convenio Colectivo*		
Acciones			
Grupos de interés	***Acciones***	***Evaluación***	***Objetivos***
Empleados	*Horarios publicados*		
Seguimiento			
Grupos de interés	***Seguimiento y medición de Impactos***	***Evaluación***	***Objetivos***
Empleados	*Auditorias* *Buzón de sugerencias* *Canales de comunicación* *Encuestas*		*Mejorar la satisfacción de los trabajadores.*

Leyenda: Progresa adecuadamente Progreso difícil de analizar Con potencial de mejora

4.5 PRINCIPIO 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil

DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica

Respuesta: No

Implantación: Debido a la actividad a la que se dedica nuestra entidad el trabajo infantil no constituye un factor de riesgo. Nuestra actividad de negocio se centra en servicios ofrecidos por profesionales expertos en tecnologías de la información con titulaciones más allá de la enseñanza obligatoria.

POLÍTICAS:

Indique si la entidad dispone de políticas por escrito sobre la prohibición del trabajo infantil (para trabajos normales, trabajadores de menos de 15 años o de 18 en caso de trabajos peligrosos) que comunica abiertamente

Respuesta: No, se apoya en la normativa legal vigente.

Implantación: Aunque por nuestra actividad el trabajo infantil no es un factor de riesgo, respetamos de forma rigurosa la normativa vigente en donde se regula este tipo de trabajo.

ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala.

Respuesta: No

Implantación: No aplica.

RESUMEN DE IMPLANTACIÓN:

Diagnostico			
Grupos de interés	***Riesgos***	***Evaluación***	***Objetivos***
Empleados	*No tenemos riesgo*	☺	
Políticas			
Grupos de interés	***Políticas***	***Evaluación***	***Objetivos***
Empleados	*Normativa vigente* *Convenio Colectivo*	☺	
Acciones			
Grupos de interés	***Acciones***	***Evaluación***	***Objetivos***
Empleados	*No tenemos acción concreta*	☺	
Seguimiento			
Grupos de interés	***Seguimiento y medición de Impactos***	***Evaluación***	***Objetivos***
Empleados			

Leyenda: ☺ Progresa adecuadamente 😐 Progreso difícil de analizar ☹ Con potencial de mejora

4.6 PRINCIPIO 6

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

DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto

Respuesta: Si

Implantación: La compañía ha analizado la información de contratación, formación y promoción entre hombres y mujeres y de hecho, hace un seguimiento mensual de algunos de estos parámetros.

No existe ningún riesgo porque los criterios que tiene en cuenta la compañía en la gestión, son las capacidades técnicas y cualidades personales las que se toman como referencia a la hora de contratar, formar y promocionar a los empleados.

POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política de antidiscriminación y/o de igualdad de oportunidades por escrito? Descríbala

Respuesta: Si

Implantación: En nuestro Código Ético Profesional viene reflejado que velamos por mantener un entorno laboral saludable y libre de discriminación, fomentando la convivencia entre personas de distinta procedencia, género o convicciones. Así mismo tenemos un Plan de Igualdad en el que se detallan la información actual y las acciones para evitar la discriminación.

Documento relacionado: Código Ético y de Conducta GFI -> Capítulo 3 Valores éticos y principios generales de actuación de Gfi.

ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala consideración las competencias personales y técnicas a la hora de determinar las incorporaciones.

Respuesta: Si

Implantación: En los procesos de selección de profesionales que se llevan a cabo en GFI, solo se toman en consideración las competencias personales y técnicas a la hora de determinar las incorporaciones. Está publicado en el Portal del Empleado el Proceso de Selección de la compañía.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje de la composición de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo el Consejo de Administración) y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad:

Directivos frente a empleados: 0,76%

Directivos mujeres: 31,75%

Directivos hombres: 68,42%

Mujeres: 28,79%

Hombre: 71,20%

Mayores de 45 años: 21,20%

Menores de 30 años: 16,00%

Empleados no nacionales: 3,54%

Empleados con contrato fijo: 94,19%

Implantación: Lo más significativo es la estabilidad que ofrecemos en la contratación, con más de un 94% de profesionales con contrato indefinido.

Indique si la entidad pública la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información

Respuesta: Si

Implantación: Se facilita en el organigrama de la empresa publicado en el portal del empleado (intranet).

¿Dispone su entidad de un mecanismo o de una persona responsable para el tratamiento y gestión de las acusaciones de discriminación, acoso, abuso o intimidación?

Respuesta: Si

Implantación: Tenemos implantado el Comité Ético que es un órgano de seguimiento presidido por el CEO cuyo objetivo es regular y dar seguimiento a toda conducta irregular detectada y puesto a disposición de los empleados de la compañía a través de la cuenta comiteetico@gfi.es.

Adicionalmente, tenemos implantado un protocolo de actuación para la prevención y tratamiento del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral. Dicho protocolo, forma parte del plan de igualdad vigente en la compañía.

Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo

Respuesta: 0

Implantación: No tenemos ningún expediente abierto o resuelto de este tipo.

RESUMEN DE IMPLANTACIÓN:

Diagnostico			
Grupos de interés	***Riesgos***	***Evaluación***	***Objetivos***
Empleados	*No tenemos riesgo*		
Políticas			
Grupos de interés	***Políticas***	***Evaluación***	***Objetivos***
Empleados	*Código Ético Conducta* *Política de RRHH* *Plan de igualdad*		*Mayor difusión de nuestras políticas de igualdad*
Acciones			
Grupos de interés	***Acciones***	***Evaluación***	***Objetivos***
Empleados	*Implantación del Plan de Igualdad*		*No marcados*
Seguimiento			
Grupos de interés	***Seguimiento y medición de Impactos***	***Evaluación***	***Objetivos***
Empleados	*Intranet* *Aplicaciones internas de RRHH* *Comité Etico*		*No marcados*

Leyenda: Progresa adecuadamente Progreso difícil de analizar Con potencial de mejora

4.7 PRINCIPIO 7

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

DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha identificado sus riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad

Respuesta: Si

Implantación: GFI está certificado en la norma ISO14001 cuya matriz principal es una evaluación de aspectos medioambientales con la finalidad de identificar todos aquellos aspectos en la actividad de la empresa que son susceptibles de afectar de una u otra manera al medioambiente y poder realizar las acciones de mitigación factibles.

POLÍTICAS:

Indique si la entidad posee una política medioambiental por escrito, ya sea independiente o integrada dentro de otra serie de políticas

Respuesta: Si

Implantación: GFI está certificada en la norma ISO 14001 (gestión medioambiental) y por tanto, dispone de una política de medio ambiente a disposición de todo el personal y que es revisada anualmente por el CEO.

ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala

Respuesta: Si

Implantación: GFI está certificada en ISO 14001 (gestión de medioambiente), para llevar a cabo el proceso de mejora continua de la gestión medioambiental, el CEO establece con carácter anual, objetivos ambientales y asigna los responsables. En reuniones periódicas, se realiza una evaluación de los mismos con objeto de ver su grado de cumplimiento.

Indique si la entidad posee iniciativas enfocadas a la reducción del consumo de energía, de agua, de emisiones a la atmósfera, vertidos de agua o iniciativas enfocadas a la mejora de la biodiversidad

Respuesta: Si

Implantación: Estas iniciativas se encuentran reflejadas en los objetivos de nuestro sistema de gestión ambiental. En el año 2017 se definió como meta una mayor reducción y/o eficiencia de cada uno de los aspectos medioambientales dentro de nuestra actividad empresarial:

Separación de Residuos: Se ha revisado el manual de Buenas Prácticas Ambientales, difundiéndolo a toda la organización. Se realizan revisiones periódicas de dichos contenedores para identificar posibles incidencias.

Reducción del Consumo de Papel: Nuestro Manual de Buenas Prácticas Ambientales que está accesible desde la intranet de la empresa es actualizado periódicamente. En este apartado, se ha promovido la reutilización de papel y el uso de papel reciclado, así como el escaneo de documentos centralizado para todos los empleados para el uso extensivo del formato electrónico.

Separación y reciclado adecuado de los residuos peligrosos (tóner, baterías,.) el cual se recicla adecuadamente utilizando en la cadena de reciclaje a empresas homologadas a tal efecto. Se ha seguido centralizando y mejorando las impresoras con la finalidad de reducción número de cartuchos de tóner, así como del tipo de cartuchos distintos utilizados que redundan en una disminución del consumo de papel por el uso de impresoras.

Emisiones a la atmósfera: Durante el 2017, se promovió la utilización de salas virtuales basadas en el uso de SW específico para reuniones en línea y videoconferencia, como alternativa a los viajes. Estas alternativas permiten no sólo la conexión sino también la compartición de recursos.

En cuanto al consumo eléctrico, los PC que provee la empresa están catalogados con etiqueta energética máxima para el menor consumo energético posible. También indicar que todos los servidores son máquinas virtuales para mejorar tanto la eficiencia energética como la de residuos. Por otro lado, se continua con el cambio a luminaria LED.

Se envían de forma periódica comunicaciones ambientales de concienciación a los empleados en el que se recuerda el Manual de Buenas Prácticas Ambientales para el uso responsable de los recursos de electricidad, agua …

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales

Respuesta: Si

Implantación: Disponemos de indicadores que informan sobre la evolución anual de consumos de energía, agua y consumibles. De esta forma evaluamos la efectividad de las medidas que se han ido tomando al respecto durante el ejercicio de 2017 y su comparativa con los años anteriores con la finalidad de ir midiendo también el avance y mejora de los procesos puestos en marcha. Esta información se analiza de forma periódica desde el comité de medioambiente y anualmente por la dirección de la empresa.

RESUMEN DE IMPLANTACIÓN:

Diagnostico			
Grupos de interés	***Riesgos***	***Evaluación***	***Objetivos***
Clientes *Accionistas* *Empleados* *Proveedores*	*No identificados*		*Evaluación de aspectos medioambientales*
Políticas			
Grupos de interés	***Políticas***	***Evaluación***	***Objetivos***
Clientes *Empleados* *Proveedores*	*ISO 14001*		*Política medioambiental*
Acciones			
Grupos de interés	***Acciones***	***Evaluación***	***Objetivos***
Clientes *Empleados* *Proveedores*	*Separación de residuos* *Formación en el respeto al medioambiente* *Sensibilización en materia medioambiental* *Comité de medioambiente* *Proveedores autorizados*		*Informe de indicadores medioambientales* *Guías de buenas prácticas medioambientales* *Concienciación de los empleados*
Seguimiento			
Grupos de interés	***Seguimiento y medición de Impactos***	***Evaluación***	***Objetivos***
Clientes *Empleados* *Proveedores*	*Comité de medioambiente* *Indicadores medioambientales*		*Control y mejora de los indicadores medioambientales*

Leyenda: Progresa adecuadamente Progreso difícil de analizar Con potencial de mejora

4.8 PRINCIPIO 8

Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor Responsabilidad Ambiental.

DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha identificado sus riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad

Respuesta: Si

Implantación: La existencia de la evaluación de aspectos medioambientales permite tener controlado los riesgos dentro de la actividad propia de la empresa.

Además de forma periódica consultamos información sobre nuevas normas, leyes, recomendaciones y tendencias en materia de medioambiente para incluir dentro de nuestro sistema, siempre y cuando afecte a nuestra actividad.

POLÍTICAS:

Indique si la entidad posee una política medioambiental por escrito, ya sea independiente o integrada dentro de otra serie de políticas

Respuesta: Si

Implantación: GFI está certificada en la norma ISO 14001 (gestión medioambiental) y, por tanto, dispone de una política de medio ambiente a disposición de todo el personal y revisada anualmente por el CEO.

ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala

Respuesta: Si

Implantación: Se realizan campañas de concienciación en relación a:

- Separación de residuos, carteles informativos sobre el uso de los contenedores, creación díptico medioambiental, comunicados periódicos a los empleados.
- Recomendaciones para el ahorro de agua, así como el uso adecuado de electricidad, consumibles, etc.
- Reutilización y donación/reciclaje de los residuos, consumibles, etc.

El grupo Gfi en España, posee sedes en distintas ciudades algunas de ellas con legislación local en materia de medio ambiente. Con objeto de estar correctamente informados sobre la legislación medioambiental a nivel comunitario, estatal, autonómico y local que resulta de aplicar nuestras actividades en todo el territorio español, durante el 2017, se ha implantado un servicio de actualización de legislación (SALEM).

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales

Respuesta: Si

Implantación: Disponemos de unos indicadores que informan sobre la evolución anual de consumos de energía, agua y consumibles, así como de la evolución de los residuos generados como resultado de nuestra actividad. De esta forma en el comité medioambiental analiza los resultados, a partir de los cuales mejora la efectividad de las medidas que se van tomando al respecto.

Porcentaje de proveedores y subcontratas de bienes y/o servicios con sistemas de gestión medioambiental implantados por tipo (p.e ISO 14001, EMAS,etc) %

Respuesta: 70%

Implantación: La mayoría de nuestros proveedores tiene implantada la ISO14001.

RESUMEN DE IMPLANTACIÓN:

Diagnostico			
Grupos de interés	***Riesgos***	***Evaluación***	***Objetivos***
Clientes *Empleados* *Proveedores*	*No identificados*		*Evaluación de aspectos medioambientales*
Políticas			
Grupos de interés	***Políticas***	***Evaluación***	***Objetivos***
Clientes *Empleados* *Proveedores*	*Sistema de gestión de calidad* *Sistema de gestión medioambiental (SGA)*		*Mejorar el sistema de gestión medioambiental*
Acciones			
Grupos de interés	***Acciones***	***Evaluación***	***Objetivos***
Clientes *Empleados* *Proveedores*	*Concienciación medioambiental*		*Continuar proporcionando información sobre las medidas de reciclaje y ahorro*
Seguimiento			
Grupos de interés	***Seguimiento y medición de Impactos***	***Evaluación***	***Objetivos***
Clientes *Empleados* *Proveedores*	*Comité de medioambiente* *Indicadores medioambientales*		*Control y mejora de los indicadores medioambientales* *Actas de seguimiento del comité de medioambiente*

Leyenda: Progresa adecuadamente Progreso difícil de analizar Con potencial de mejora

4.9 PRINCIPIO 9

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

DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha identificado sus riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad

Respuesta: Si

Implantación: El comité medioambiental y la dirección analizan y aprueban mejoras tecnológicas que permitan un ahorro tanto de costes, como de beneficio directo al medioambiente.

POLÍTICAS:

Indique si la entidad posee una política medioambiental por escrito, ya sea independiente o integrada dentro de otra serie de políticas

Respuesta: Si

Implantación: La política medioambiental de GFI dentro de sus principios busca la mejora continua en los aspectos medioambientales.

ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala

Respuesta: Si

Implantación:

- Generalización del uso de la videoconferencia como alternativa a los viajes.
- Virtualización como forma normal de instalación de los sistemas.
- Software de firma digital para documentos electrónicos.
- Centralización y mejora de la eficiencia en las impresoras y escáneres.
- Cambio de iluminación a iluminaria LED.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Número de estudios, de informes desarrollados o de comunicaciones enviadas en el año para aumentar la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente y mejorar la eficiencia energética

Respuesta: Si

Implantación: Comunicados internos y a través de la intranet del empleado donde existe una sección específica de Medioambiente.

Inversión financiera, sobre el total de ingresos brutos, en el año actual para el desarrollo y la divulgación de tecnologías que no sean agresivas con el medio ambiente

Respuesta: Si

Implantación: Mejoras tecnológicas que permiten videoconferencias, virtualización de equipos, impresoras y escáneres más potentes con menos consumo, software de firma digital para la acreditación de documentos electrónicos. Iluminaria LED que permite una mejor iluminación de los puestos de trabajo con un menor consumo eléctrico.

RESUMEN DE IMPLANTACIÓN:

Diagnostico			
Grupos de interés	***Riesgos***	***Evaluación***	***Objetivos***
Clientes *Empleados* *Proveedores*	*No identificados*		*Análisis y aprobación de mejoras por el Comte de Medioambiente y Dirección*
Políticas			
Grupos de interés	***Políticas***	***Evaluación***	***Objetivos***
Clientes *Empleados* *Proveedores*	*Política Medioambiental de GFI*		*Mejora continua*
Acciones			
Grupos de interés	***Acciones***	***Evaluación***	***Objetivos***
Clientes *Empleados* *Proveedores*	*Centralización y mejora en eficiencia de impresoras y escáneres* *Videoconferencias como forma generalizada de reunión.* *Firma digital* *Iluminaria LED*		*Implantación de nuevas tecnologías*
Seguimiento			
Grupos de interés	***Seguimiento y medición de Impactos***	***Evaluación***	***Objetivos***

Leyenda: Progresa adecuadamente Progreso difícil de analizar Con potencial de mejora

4.10 PRINCIPIO 10

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

DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impactos

Respuesta: Si

Implantación: Durante el 2017 se ha comenzado la implantación del Modelo de Prevención de Delitos definido en el año anterior.

POLÍTICAS:

Indique si la entidad posee una política por escrito definida contra la corrupción, la extorsión y el blanqueo de capitales

Respuesta: Si

Implantación: Nuestro Código Ético y de Conducta constituye el vértice de la normativa interna de respeto a los valores sociales, al cumplimiento de la legalidad y a la prevención de infracciones. Cualquier duda de interpretación y aplicación de la normativa interna asociada debe resolverse en el sentido establecido por los valores y principios de dicho código, debiendo ser realizada dicha interpretación a propuesta de los responsables de Compliance.

En la intranet está puesto a disposición de todos los empleados el manual del Modelo de Prevención de Delitos, así como los procedimientos asociados.

Por otra parte, cada trabajador es informado en el momento de la contratación de la existencia y obligado cumplimento del referido código.

¿Incluye la política de la entidad controles y procedimientos en referencia a regalos, invitaciones y gastos empresariales, incluyendo los límites y canales de información de los mismos?

Respuesta: Si

Implantación: Se dispone de controles y procedimientos internos para la aprobación de regalos, invitaciones y gastos empresariales.

ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala

Respuesta: Si

Implantación: Durante el 2017 se ha comenzado la implantación del Sistema de Prevención de Delitos.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conoce los códigos de conducta y políticas contra corrupción y soborno de la entidad

Respuesta:

Clientes 100%

Accionistas 100%

Empleados 100%

Proveedores 100%

Implantación: El 100% de nuestros empleados conocen el Código Ético y de Conducta. En cada nueva incorporación se facilita una copia del mismo al trabajador y adicionalmente se encuentra disponible en la intranet.

¿Todas las donaciones benéficas y patrocinios son transparentes y se hacen de acuerdo con las leyes pertinentes?

Respuesta: Si

Implantación: Cualquier donación o patrocinio se hace conforme a la legislación vigente.

Indique si la entidad dispone de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción

Respuesta: Si

Implantación: Se ha implantado un canal de denuncias dentro del contexto del Sistema de Prevención de Delitos. Este canal, pone a disposición de nuestros empleados/as la Línea Ética para que éstos pongan de manifiesto y reporten cualquier potencial mala conducta que consideren que pueda incumplir lo dispuesto en el Modelo de Prevención de Delitos o en el Código Ético y de Conducta Profesional del Grupo GFI.

RESUMEN DE IMPLANTACIÓN:

Diagnostico			
Grupos de interés	***Riesgos***	***Evaluación***	***Objetivos***
Clientes	*Riesgos no identificados*		
Empleados	*Riesgos no identificados*		
Proveedores	*Riesgos no identificados*		
Políticas			
Grupos de interés	***Políticas***	***Evaluación***	***Objetivos***
Clientes	*Código ético*		*Conocimiento del código*
Empleados	*Código de conducta* *Código ético*		*Conocimiento del código*
Proveedores	*Código de conducta* *Código ético*		*Conocimiento del código*
Acciones			
Grupos de interés	***Acciones***	***Evaluación***	***Objetivos***
Clientes	*Diagnóstico de situación*		*Implantación Sistema de Prevención de Delitos*
Empleados	*Diagnóstico de situación*		*Implantación Sistema de Prevención de Delitos*
Proveedores	*Diagnóstico de situación*		*Implantación Sistema de Prevención de Delitos*
Seguimiento			
Grupos de interés	***Seguimiento y medición de Impactos***	***Evaluación***	***Objetivos***
Clientes	*Auditorias*		*No marcados*
Empleados	*Auditorias*		*No marcados*
Proveedores	*Auditorias*		*No marcados*

Leyenda: Progresa adecuadamente Progreso difícil de analizar Con potencial de mejora

5 ANEXOS

5.1 DECLARACIÓN DE GFI CON PACTO MUNDIAL

Declaración
Pacto Mundial
de las Naciones Unidas

D. **Carlos Mª Muñoz Pérez**, con D.N.I. nº 1.097.195-A, y residencia en Madrid, provincia de Madrid, C/ Serrano Galvache 56, en nombre y representación de la empresa **Grupo Corporativo GFI Informática S.A**.

DECLARA RESPONSABLEMENTE:

Que **G.C. GFI INFORMÁTICA, S.A**., se ha unido a las Naciones Unidas y otros socios corporativos y organizaciones en apoyo del **Pacto Mundial**[1]. Consideramos que los principios establecidos en este pacto son piezas importantes para la construcción de una economía mundial libre y próspera, y también esenciales para sostener el progreso económico y social.

A continuación, se incluye la Política de Ética y Civismo Empresarial de **G.C. GFI INFORMÁTICA, S.A.**

[1] **Pacto Mundial de las Naciones Unidas**

"Para unir el poder de los mercados con la autoridad de los valores universales". Éste es el objetivo del Pacto Mundial, una iniciativa de las Naciones Unidas que busca salvaguardar el crecimiento sostenible en la economía mundial actual.

El Pacto Mundial de las Naciones Unidas promueve los valores esenciales para cubrir las necesidades socioeconómicas de la población mundial. Solicita la participación y el compromiso de corporaciones multinacionales para sostener mercados libres y encontrar soluciones a problemas sociales.

Los valores esenciales de G.C. GFI Informática, S.A. se basan en los derechos fundamentales de cada persona, como son la protección de la intimidad, la libertad de opinión y de expresión, la libertad de asociación, la no discriminación y el derecho a ser escuchado.

- Procuramos promover y proteger en nuestro ámbito de actuación los derechos establecidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. No toleramos la violación de los derechos humanos en nuestras actividades.

Nuestros colaboradores son la clave de nuestro éxito. Basamos nuestras políticas y prácticas de recursos humanos en la justicia, la transparencia y el respeto mutuo.

- Abonamos salarios competitivos y justos, que claramente exceden lo necesario para cubrir las necesidades vitales básicas. Queremos que nuestros colaboradores dispongan de tiempo para su familia, para las actividades sociales y el esparcimiento.
- Nos esforzamos por ofrecer a nuestros colaboradores un entorno laboral estimulante e interesante en el que abunden las oportunidades para su desarrollo personal y profesional, al mismo tiempo que esperamos de ellos un alto nivel de dedicación y compromiso con el éxito de **G.C. GFI Informática, S.A.**
- Reconocemos y respetamos las diferencias culturales existentes en la sociedad actual. Procuramos consolidar y mantener la diversidad al incorporar, formar, promover y retener a las mejores personas procedentes de todas las culturas.
- No toleramos el trabajo forzado ni otras formas de explotación del trabajador. Apoyamos los programas dirigidos a eliminar el trabajo infantil, de manera consecuente con los intereses básicos de la infancia.
- Creemos en el diálogo constructivo entre la empresa y los empleados, y apoyamos el principio de libre asociación.

Aspiramos a una posición de vanguardia en materia de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente (HSE, Health, Safety & Environment).

- La salud y la seguridad de nuestros empleados, vecinos, clientes, consumidores y de todos los que se vean afectados por nuestras actividades empresariales, así como la protección del medio ambiente, tiene prioridad en todas nuestras actividades.
- Procuramos aprovechar de manera eficaz los recursos naturales y reducir al mínimo las repercusiones medioambientales de nuestras actividades y de nuestros productos a lo largo de su ciclo vital. Evaluamos todo lo que tenga que ver con la **HSE** para cerciorarnos de que los beneficios aportados por los nuevos productos, procesos y tecnologías compensen con creces los eventuales riesgos residuales. Revisamos periódicamente dichas evaluaciones a la luz de las nuevas inquietudes o hechos.

- Somos prudentes en la innovación y el desarrollo de nuevos productos y tecnologías. Con este fin, seguimos un procedimiento global, estimulamos el intercambio científico con los expertos, y analizamos de manera científica y transparente los beneficios y riesgos de toda innovación.

Nos interesan las expectativas y las inquietudes de todos los implicados.

- Reconocemos el interés por parte de nuestros accionistas, empleados, clientes y vecinos, de las autoridades y del público en general en nuestra conducta empresarial, así como en las repercusiones de nuestras actividades sobre la salud, la seguridad y el medio ambiente.

Ofrecemos toda la información pertinente y escuchamos con atención a las partes interesadas. Al evaluar los productos, procesos y tecnologías de carácter polémico, buscamos el diálogo con todos los implicados.

- La mejora de la salud y del nivel de vida de toda la población es una responsabilidad compartida por el sector privado, el sector público y otros agentes sociales. G.C. GFI Informática, S.A. apoya activamente todos los esfuerzos dirigidos a mejorar el acceso al tratamiento médico.

Integramos los principios de civismo empresarial en nuestras estrategias de trabajo.

- Conducimos de manera activa, consecuente y eficaz el proceso de aplicación de estos principios. Nuestras Compañías establecen las estructuras apropiadas y asignan suficientes recursos para llevar a cabo esta política.
- Medimos los logros obtenidos y verificamos el cumplimiento de esta Política, de las directrices conexas y de las exigencias legales mediante auditorías internas y externas, así como mediante la evaluación de la gestión empresarial.
- En nuestras relaciones comerciales, damos un trato prioritario a aquellos proveedores y contratistas que comparten nuestros valores sociales y medioambientales, y apoyamos sus esfuerzos por promover dichos valores en sus actividades empresariales.
- Fomentamos entre nuestros empleados su concienciación y compromiso con esta política. Con este fin, les proporcionamos la información y la formación adecuadas para desarrollar su capacidad y competencia en este ámbito.
- Todos los empleados deberán cumplir esta Política, las directrices conexas y las disposiciones pertinentes en su propio ámbito de responsabilidad empresarial.

En Madrid, a 14 de Enero de 2010.

Grupo Corporativo GFI Informática, S.A.

D. Carlos Mª Muñoz Pérez

DNI nº 1.097.195-A

5.2 CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA PROFESIONAL DE GFI

5.2.1 VALORES ÉTICOS Y PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN DE GFI

Definición

- GFI Informática es un grupo de empresas que cuenta con más de 2.400 profesionales en España.
- Proporciona soluciones globales a sus clientes en todo lo relativo a Sistemas de Información, Consultoría, Diseño, Desarrollo e Implantación, así como en Mantenimiento y en el Soporte a Sistemas y Aplicaciones en Producción.
- Cuenta con profesionales con una amplia experiencia y una elevada formación tecnológica, que trabajan con un comportamiento responsable, guiados por la integridad, el respeto y la profesionalidad.
- Con nuestro trabajo ayudamos a nuestros clientes en su actividad, y contribuimos a incrementar su capacidad para crear valor y mejorar sus resultados, dentro de un marco de actuación muy regulado por leyes, reglamentaciones y políticas internas.
- No obstante, siendo conscientes de que estas normas no regulan todos los patrones de comportamiento, y entendiendo que el éxito requiere el crecimiento y desarrollo de cada uno de nosotros como personas y como empresa, GFI ha elaborado este Código Ético y de Conducta Profesional que recoge una serie de principios de actuación basados en los valores de la Compañía: Ambición, Espíritu de Equipo, Compromiso, Innovación, y Responsabilidad Social.
- Este Código Ético y de Conducta Profesional se rige por los principios de actuación que deben guiar el trabajo y el desempeño diario de todos los profesionales de GFI, quienes deben conocer y cumplir las normas especificadas en este código.
- El Equipo de Dirección y Gestión:
    - Debe ser un ejemplo a seguir para el resto de profesionales, en el cumplimiento y aplicación de los valores y los principios de actuación definidos en este código.
    - Además, es su responsabilidad, inculcar estos principios y velar por su cumplimiento, corrigiendo aquellas actitudes que pudieran apartarse de dichos principios.
- Si bien este Código proporciona un conjunto amplio de recomendaciones, ningún código puede prever todas las situaciones a las que pueden enfrentarse las personas. En consecuencia, este código no sustituye la responsabilidad y exigencia de juzgar y actuar rectamente y de pedir consejo sobre la conducta profesional adecuada.

Nuestros Valores

a) Ambición

La ambición de GFI por alcanzar y mantener una posición de liderazgo en el territorio donde opera y divulgar sus éxitos, proporcionando a sus profesionales la oportunidad de crecer profesionalmente y generar en ellos el deseo de permanencia en GFI.

b) Espíritu de equipo

Todos nuestros éxitos y nuestras acciones son parte de un enfoque colectivo. GFI fomenta el espíritu de equipo: los objetivos de cada uno forman parte de un objetivo colectivo común y los gerentes constituyen el canal de comunicación fundamental para su divulgación y conocimiento.

c) Compromiso

Un comportamiento diario personal ejemplar, de todos los profesionales, de acuerdo a su rol y responsabilidad en GFI.

d) Innovación

Atrévete a ser diferente. La innovación es ante todo una aproximación intelectual para pensar "Out of the box".

e) Responsabilidad Social

GFI, en un ambiente social y jurídico muy reglado, busca avanzar en temas de diversidad, paridad, gestión de la discapacidad y gestión medioambiental. GFI cuenta desde 2010 con el certificado de la huella de carbono, validado por un gabinete independiente, manteniéndose dentro de los diversos enfoques internacionales para el desarrollo sostenible.

Modelo de Prevención de Delitos

- GFI ha implantado un modelo de prevención de delitos para evitar la comisión de delitos en el desarrollo de sus actividades habituales.
- Se instaura y establece, en el seno de GFI, un Órgano de Supervisión del Modelo de Prevención de Delitos que constituye la cúspide del Sistema de Prevención de delitos de la compañía, estando formado por los siguientes responsables de la compañía:
    - Responsable de la Dirección Financiera
    - Responsable de la Dirección de Recursos Humanos
    - Responsable de la Calidad
    - Encargado de Prevención de Delitos

  Otras áreas podrán ser invitadas en función de las circunstancias concretas de cada caso.
- GFI pone a disposición de sus empleados un canal de denuncia en la dirección comiteetico@gfi.es para que éstos pongan de manifiesto y reporten cualquier potencial mala conducta que consideren que pueda incumplir lo dispuesto en el Modelo de Prevención de Delitos publicado en el portal corporativo (https://nosotros.gfi.es) o en este Código Ético y de Conducta Profesional.
- El Grupo GFI salvaguardará la identidad de todo reclamante que denuncie de buena fe un asunto denunciable conforme a este procedimiento. Asimismo, el Grupo GFI se compromete a no llevar a cabo ningún tipo de represalia o acción negativa contra aquellos empleados que informen de buena fe sobre cualquier supuesta irregularidad.
- Los profesionales de GFI podrán dirigirse al Órgano de Supervisión del Modelo con cualquier duda acerca de la interpretación del Código o del Modelo de Prevención de Delitos dirigiendo las preguntas a la dirección comiteetico@gfi.es
- Cuando se infrinja el código o las normas o políticas internas de GFI, se aplicarán las medidas disciplinarias oportunas, así como a aquellos que, conociendo que han sido infringidas, no actúen de forma inmediata para corregir la situación.

Nuestros Principios de Actuación

- Comportamiento Profesional
  - Cada uno de los profesionales de GFI representa a la Compañía ante terceros:
    - Cuando nos dirijamos a otros en nombre de GFI, lo haremos manifestando la posición y opinión de GFI y no la propia.
    - Prestaremos servicios profesionales con arreglo a las políticas y estándares de calidad de GFI y a las correspondientes normas técnicas y profesionales.
    - Hemos de tomar conciencia de que el trabajo y el esfuerzo de cada uno de nosotros contribuye al resultado de la compañía.
    - Consultaremos, a través de los canales adecuados en cada caso, antes de actuar, frente a posibles situaciones comprometidas, conflictos o problemas que puedan suponer un riesgo para GFI.
  - Seremos proactivos para estar informados de todo aquello que pueda implicar oportunidades para GFI:
    - Mantenernos siempre a la cabeza de la tecnología, ofreciendo a nuestros clientes las soluciones más punteras y adecuadas a sus necesidades.
    - Estar bien informados de todo aquello que, con carácter general, se refiera a GFI o a nuestra actividad profesional, y pueda significar oportunidades de desarrollo, crecimiento y mejora de la competitividad.
    - En nuestro trabajo del día a día debemos transmitir las excelencias de GFI siendo los mejores comerciales.
    - Procurar la mejora continua de nuestras habilidades y capacidades.
  - Mantener una actitud de vocación de servicio, flexible y de adaptación al cambio.
  - Ser consecuentes con nuestro deber de tomar decisiones y actuar de manera imparcial y objetiva. Nuestra conducta no debe presentar intereses personales en conflicto.
  - Apoyar a nuestros compañeros en su desarrollo profesional.
  - Preservar los intereses del equipo de trabajo y de los servicios que ofrecemos frente a los intereses individuales.
  - Mostrar una indumentaria y una cuidada imagen personal, acorde al contexto profesional en el que nos encontramos y al Código de Indumentaria establecido en la compañía.
  - Desarrollar nuestra actividad profesional sin la influencia de alcohol o drogas.
  - Trato respetuoso entre los compañeros, evitando cualquier clase de agresiones tanto físicas como verbales, insultos, descalificaciones.
  - Cuidar el uso apropiado y eficiente de la infraestructura y los recursos tanto tecnológicos como no tecnológicos, necesarios para el buen funcionamiento de los sistemas y la realización de nuestro trabajo:

- Utilizar todos los recursos, tanto los de GFI como los de clientes, de forma responsable y profesionalmente adecuada, y únicamente con fines lícitos y permitidos.
- Utilizar todos los recursos, tanto los de GFI como los de clientes, de acuerdo a las Políticas y Normas establecidas tanto por Gfi como aquellas de aplicación en los proyectos en los que participamos.
- Evitar el uso indiscriminado, inapropiado y/o no ajustado a los fines para los que han sido puestos a disposición, de: los equipos informáticos y terminales móviles, correo electrónico, accesos a internet, redes sociales, facilidades de reprografía e impresión, las zonas de descanso, etc…

  Los sistemas informáticos de GFI, puestos a disposición de los empleados, no son medios aptos para la realización de actividades y comunicaciones propias de la esfera íntima y personal, por lo que para este tipo de comunicaciones se deberán utilizar medios de comunicación personales y de uso exclusivo de cada usuario.

  En este sentido, en GFI no se garantiza la opacidad de dichos sistemas frente a razones productivas o a las finalidades de una investigación interna, estableciéndose que toda la información contenida en los servidores y equipos propiedad de GFI son de titularidad exclusiva de GFI, salvo disposición particular en contrario.

  De esta forma en GFI, en ejercicio de los deberes legales de control y vigilancia, se pueden realizar inspecciones y monitorizaciones del uso de estos medios con respeto a las leyes y en los términos establecidos en las Política Internas de Seguridad de GFI.

  La utilización de archivos o programas de procedencia externa puede entrañar graves riesgos para la seguridad de la empresa. Por esta razón deberá evitarse la utilización de software no autorizado por la Dirección de Informática Interna de GFI, la realización de descargas o cualquier otro comportamiento que entrañe riesgo de introducir en la red de la empresa, virus o elementos peligrosos para la seguridad informática.

  En GFI esta prohibido el uso de software sin la correspondiente licencia de uso en regla.
- Respetar los contratos, convenios o responsabilidades asignadas:
- Asegurar que la preparación y realización de todo compromiso profesional cumpla con todos los aspectos técnicos y jurídicos necesarios, satisfaga las expectativas de la otra parte y se ajuste a las capacidades reales de quien presta el servicio.
- En esta línea, aceptar explícitamente y respetar los términos específicos de los contratos, en materia de confidencialidad, propiedad intelectual, protección de datos, uso de las instalaciones y los recursos realizados con nuestros clientes, y que previamente han sido validados y aceptados por la Empresa.

- Cumplir con la normativa y la reglamentación aplicable, con el objetivo de mantener apropiadamente la confidencialidad y privacidad de la información.
- Los Clientes son uno de nuestros activos fundamentales y debemos situar su satisfacción como eje de actuación. La Calidad de nuestras actuaciones y Servicios deben ser una de nuestras señas de identidad.
- Poner todo el empeño, esfuerzo y dedicación en cumplir los compromisos que asumimos, buscando la excelencia. Ante eventuales problemas que puedan llevar a imposibilitar su consecución, lo denunciamos de inmediato para que se puedan tomar las decisiones oportunas a fin de reconducir la situación.
- Hacernos cargo de nuestras actuaciones y omisiones, de las decisiones que tomamos y de las que no tomamos, así como de los problemas que puedan derivarse de ello, corrigiéndolos de inmediato.
- Tomar las medidas adecuadas para garantizar que la información sobre la que basamos nuestras decisiones o que proporcionamos a terceros sea precisa, confiable y oportuna.
- Como Empresa:
    - Prestar nuestros servicios siempre y cuando nuestras capacidades garanticen un adecuado nivel de servicio. Es decir, participar en aquellos proyectos acordes con nuestros conocimientos, experiencias, habilidades y preparación profesional.
    - Destinar el personal idóneo para el desarrollo y ejecución de cada servicio/proyecto.
    - Fomentar el desempeño profesional de excelencia, así como la responsabilidad social del equipo de trabajo.
    - Proporcionar al personal la infraestructura y los recursos tanto tecnológicos como no tecnológicos necesarios.
    - Promover y dar oportunidad a todos los miembros del grupo para que puedan adquirir los conocimientos que necesitan para desarrollar su actividad, así como los que considere complementarios para su maduración individual. > Equidad y Ética social
    - Velar por la igualdad de acceso a las oportunidades. Revisamos constantemente nuestros criterios de imparcialidad y objetividad.
    - No tomar decisiones basándonos en criterios tales como el género, la raza, la edad, la religión, la discapacidad, la nacionalidad o la orientación sexual.
    - No solicitar, aceptar, ofrecer, prometer o pagar sobornos de forma directa o indirecta, en metálico, en especie o en forma de beneficio o prebenda, con la intención de:
        - Obtener o mantener de forma ilícita cualquier negocio o ventaja para sí o para tercera persona.

- Que esa persona física o jurídica abuse de su influencia, real o aparente, para obtener ilícitamente de cualquier entidad, pública o privada, cualquier negocio o ventaja.
- Serán considerados regalos o atenciones permitidos, aquellos que cumplan de manera simultánea con los requisitos siguientes:
    - Estén permitidos tanto por la legislación aplicable de cada país como por los principios éticos de sus respectivas culturas y por la normativa interna.
    - No sean contrarios a los valores de ética y transparencia adoptados por GFI.
    - No perjudiquen la imagen o reputación de GFI.
    - Sean entregados o recibidos de forma transparente y con carácter ocasional, en virtud de una práctica comercial o uso social de cortesía generalmente aceptado, o consistan en objetos o atenciones con un valor simbólico o económicamente irrelevante.
    - No consistan en cantidades económicas, o valores y bienes fácilmente liquidables en metálico.

- No consentir que otros lo hagan, denunciando esta situación a través del canal de denuncias si se observara.
- No aceptar cualquier tipo de comisión derivada de las operaciones comerciales de GFI por parte de clientes, proveedores, intermediarios o cualquier otro tercero con quien se tenga relación.
- Los regalos recibidos por empleados de GFI que superen los 30 € deberán ser comunicados al Encargado de Prevención de Delitos (comiteetico@gfi.es) para registrar la fecha, el nombre del beneficiario, su origen, su descripción y su valor económico aproximado.
- No se deberá aceptar ningún regalo por valor de más de 100 € sin la autorización expresa y previa de la Dirección General.
- Los regalos o atenciones recibidos por los empleados de GFI que no cumplan con las exigencias del presente procedimiento, y por lo tanto, no estén permitidos, deberán ser rechazados o en caso de haber sido recibidos, debidamente devueltos.
- Cuando los empleados tengan dudas sobre la razonabilidad o aceptabilidad de un regalo o invitación deberán consultarlo con su superior jerárquico, o en su caso, con el Órgano de Supervisión del Modelo a través del canal de denuncias internas.
- Aplicar las normas de la organización sin favoritismos ni prejuicios.
- Expresar nuestro apoyo a los derechos humanos fundamentales y evitar participar en actividades económicas abusivas para los derechos humanos.
- Actuar de forma socialmente responsable de acuerdo con las leyes, usos y costumbres de nuestro país y de aquellos en los que operemos.

- Desarrollar nuestra actividad conforme a la Política Medioambiental de la Compañía, de forma que el impacto medioambiental de nuestra actividad profesional se reduzca al mínimo.
- Competir activamente y de buena fe, sólo utilizando métodos legales y éticamente aceptables. Colaborar en el buen funcionamiento de los sistemas de control interno y transmitir siempre información veraz y fiel de nuestra gestión, tiempos de trabajo y gastos generados.
- Ofrecer solamente aquellos servicios que podemos prestar.
- Cumplir con nuestras obligaciones contractuales, informando sobre nuestros servicios y cobrando por ellos de manera honesta.
- Contribuir a mejorar la calidad de vida de nuestro entorno empresarial. Nuestra participación profesional debe evitar que los sistemas ocasionen daños a los individuos o efectos negativos en el entorno inmediato o la sociedad en general.
- Demostrar consideración por nosotros mismos, por los demás y por los recursos que nos son confiados.
- Tratar a aquellos con quienes nos relacionamos profesionalmente con respeto, dignidad, ecuanimidad y cortesía, evitando conductas que otros pudieran considerar irrespetuosas y manteniendo un ambiente de trabajo libre de discriminación y acoso.
- Procurar un ambiente de respeto que genere confianza, en el que se promueva y valore la diversidad de perspectivas y opiniones.
- Respetar los compromisos adquiridos individual y/o colectivamente con terceros.
- Respetar el derecho a la intimidad de todos los profesionales, con especial atención a la información de carácter personal.
- Proteger la salud, la prevención de riesgos laborales y el bienestar en las actividades realizadas.
- Desarrollar la actividad profesional de tal forma que podamos conciliarla con la actividad no laboral.