



**MEMORIA  
DE  
SOSTENIBILIDAD  
2017**



## Índice

¿Quiénes somos? .....	5
¿Dónde estamos? .....	6
Información General.....	7
Metodología Utilizada.....	10
Derechos Humanos: Principios 1 y 2.....	11
Estándares laborales: principios 3,4,5 y 6 .....	16
Medio ambiente: principios 7, 8 y 9.....	22
Anticorrupción: Principio 10.....	25
<b>ANEXOS.....</b>	<b>26</b>
<b>1. Relación con y entre nuestros Empleados .....</b>	<b>28</b>
1.1. Normas generales de buenas prácticas profesionales.....	28
1.2. Política de Igualdad de Oportunidades .....	28
1.3. Desarrollo Profesional .....	28
1.4. Seguridad y Salud. Drogas y Alcohol .....	29
1.5. Privacidad .....	29
1.6. Comportamientos abusivos .....	30
1.7. Conflictos de interés. Regalos .....	30
1.8. Confidencialidad de la información.....	31
1.9. Abuso de información privilegiada.....	32
1.10. Uso de activos y recursos .....	32
1.11. Actividades Políticas.....	33
<b>2. Relaciones con la competencia.....</b>	<b>33</b>
<b>3. Relación con nuestros Proveedores .....</b>	<b>34</b>
3.1. Selección y trato imparcial de proveedores.....	34
3.2. Pagos especiales y regalos de empresa.....	35
3.3. Responsabilidad con la cadena de suministro .....	35
<b>4. Relación con nuestros Clientes.....</b>	<b>36</b>
4.1. Soluciones y servicios. Calidad y Mejora.....	36
4.2. Comunicaciones y publicidad .....	36
<b>5. Relación con la Comunidad .....</b>	<b>36</b>
5.1. Competencia justa.....	36
5.2. Contribución a la Comunidad.....	37
5.3. Medio ambiente .....	37
6.1. Buzón y dirección de correo electrónico ético.....	38

6.2.	Principios informadores del Buzón ético .....	38
6.3.	Tramitación de las comunicaciones efectuadas al Buzón o al email ético .....	39
6.4.	Confidencialidad.....	39
<b>7.</b>	<b>Disposiciones varias .....</b>	<b>40</b>
7.1.	Comunicación y difusión .....	40
7.2.	Régimen disciplinario .....	40
7.3.	Aceptación.....	40

Pozuelo de Alarcón, 10 de septiembre de 2018

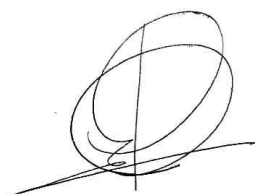
Después de varios años aprendiendo y compartiendo experiencias dentro del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, es un placer presentarle nuevamente nuestro Informe de Progreso correspondiente al año 2017, que es fiel reflejo del firme compromiso por parte de Avansis en el apoyo, divulgación y escrupuloso cumplimiento de todos y cada uno de los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Asumiendo estos Principios como propios, la Responsabilidad Social ha adquirido tal peso en la estrategia de Avansis que podemos afirmar que gran parte de nuestro plan estratégico está orientado desde una óptica que promueve que todos los miembros de la compañía podamos y debamos contribuir a un mundo más justo y desarrollado que ponga el foco en la innovación y en la sostenibilidad.

Desde el 2011, año en el que nos adherimos a la Red Pacto Mundial España, hemos avanzando en el campo de la responsabilidad social con el objetivo de potenciar nuestro compromiso de respeto a los Diez Principios del Pacto Mundial y procurando que dichos principios formen parte y sean un objetivo deseable tanto en nuestra empresa como en los diferentes grupos de interés que forman parte de ella.

Este año, además de seguir ofreciendo nuestros productos y servicios bajo un exigente estándar de calidad, seguimos trabajando en nuestro objetivo primordial, la mejora continua. Durante este año hemos trabajado activamente en la involucración de todos los grupos de interés para mejorar la comunicación y conseguir la plena satisfacción de los mismos transmitiéndoles nuestras preocupaciones e interés por el respeto de los Derechos Humanos y del Medio Ambiente, aparte de ofrecer a nuestros clientes los servicios más sostenibles energéticamente y comprometidas con el desarrollo sostenible de sus actividades.

Por último, nos gustaría reafirmar con éste documento nuestro más sólido compromiso con los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Con nuestra contribución y ejemplo, buscamos crecer en un mundo más desarrollado, justo y sostenible, en el que la tecnología sea fácilmente accesible con el objeto de procurar las mismas oportunidades a todos los habitantes del planeta.

Atentamente



Jesús Luis García Garrido

Administrador Único

## ¿Quiénes somos?

Avansis es una Compañía Global especializada en Soluciones y Servicios Tecnológicos, que aportando de forma proactiva una visión innovadora, se convierte en el Socio Tecnológico de sus Clientes integrando las mejores Soluciones Tecnológicas existentes alineadas con las necesidades del Negocio.

## Nuestros Datos



Expansión internacional



Más de 150 empleados



Proyectos de alcance global



Más de 20 años de experiencia



100% capital nacional



Calidad del servicio certificado



### Excelencia

Asumimos como propio cada reto



### Innovación

Siempre buscamos maneras creativas de resolver los retos del cliente



### Respeto

Transparencia y honestidad en todas nuestras interacciones para construir relaciones de confianza



### Trabajo en equipo

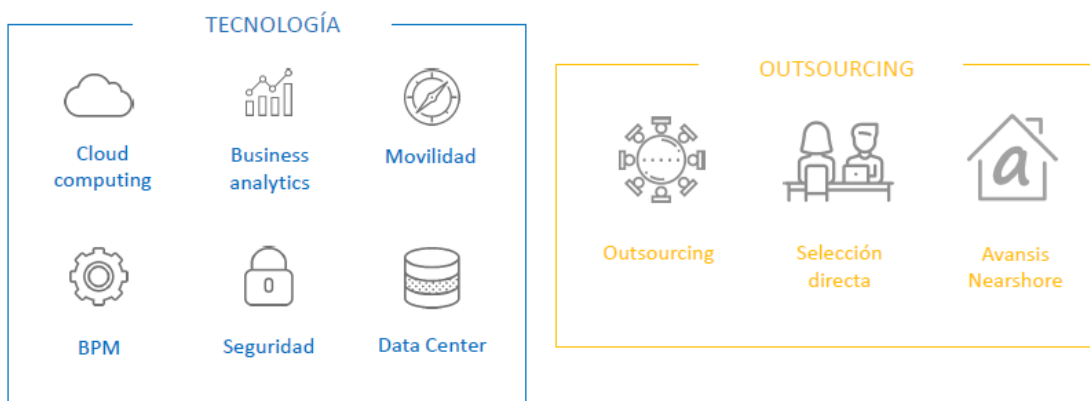
El todo es mayor que las contribuciones individuales



### Sostenibilidad

Satisfacemos las necesidades de hoy sin comprometer el mañana

Avansis dispone de las **Certificaciones** necesarias que avalan la apuesta por la **Calidad y el Servicio** hacia nuestros Clientes, cumpliendo con los estándares más exigentes del Mercado, buscando la **mayor eficiencia y ahorro de costes** y consiguiendo los mejores y más rápidos **Retornos de Inversión** posibles. Para ello cuenta también con el apoyo de los principales fabricantes del sector, que forman y certifican de forma continua a nuestros profesionales.



- › UNE-EN ISO 9001: **Calidad**
- › UNE-EN ISO 14001: **Medio Ambiente**
- › ISO/IEC 20000 – 1: **Gestión de Empresas TIC**
- › ISO/IEC 27001: **Seguridad de la Información**
- › ISO 15504 (NM 2): **Gestión del Software**
- › PECAL: **Calidad en la Producción**

## ¿Dónde estamos?

- › Oficinas Centrales y Centro de I+D+i en Madrid.
- › Delegaciones en São Paulo.
- › Profesionales locales especializados en servicios de Outsourcing, BPO y Consultoría tecnológica.
- › Red de contactos, partners y alianzas estratégicas que nos permite tener un amplio conocimiento de sus mercados y necesidades.
- › Capacidad técnica y gestión de equipos para abordar proyectos de principio a fin.
- › Comercialización de productos innovadores para diferentes sectores.
- › Acuerdos con Universidades y Fundaciones para la gestión del talento.

## Información General

**Nombre de la Entidad:** Avansis Integración S.L.

**Dirección:** Pº Club Deportivo, 1 (La Finca), Ed. 15-A 28223, Pozuelo de Alarcón

**Web:** [www.avansis.es](http://www.avansis.es)

**Alto cargo:** CEO Jesús Luis García Garrido

**Fecha de adhesión:** 11-10-2011

**Nº de empleados:** 167

**Sector:** Telecomunicaciones y Tecnologías de Información

**Ventas / Ingresos:** 8.2 M€

**Grupos de Interés:** Clientes, empleados y suministradores.

**Periodo Memoria:** 2017

Avansis es una empresa internacional española que opera en el sector de las Tecnologías de la Información y la Comunicación ofreciendo soluciones y servicios diseñados y contruidos sobre el conocimiento de los procesos de negocio de nuestros clientes y con amplia experiencia en operaciones de elevado nivel tecnológico. Nuestro principal reto es aplicar toda nuestra experiencia de innovación y tecnológica para mejorar el rendimiento de nuestros clientes y hacer realidad sus proyectos. En Avansis apostamos por ser un referente en innovación, en tecnología y en el desarrollo de los mejores talentos, aportando un conjunto de servicios y soluciones que nos permitan ayudar a nuestros clientes a cumplir sus objetivos y mejorar sus ventajas competitivas.

En nuestros Valores corporativos se realiza especial énfasis en la Calidad de los Servicios, en la Innovación y en la Satisfacción del Cliente mediante el **Compromiso con la Excelencia** y en la creación de Valor para todos nuestros grupos de interés, incluyendo clientes, empleados, proveedores y la Sociedad en su conjunto, actuando con ética y compromiso social. Estos principios se trasladan al manual de **Normas de Buena Conducta**, al cual tienen a su disposición todos los empleados y donde se especifica con detalle todos los aspectos relevantes de actuación responsables en materia normativa en el entorno laboral, respeto a la intimidad, confidencialidad de la información personal, protección del material informático, trato con proveedores, soborno y relaciones no éticas, además de evitar cualquier tipo de conflicto de intereses que pudiese suponer un incumplimiento de la legislación o una merma de la Calidad.

## ¿Qué queremos ser?

- \_La empresa líder en aportar soluciones tecnológicas para resolver las necesidades de negocio de nuestros clientes.
- \_Ser reconocidos por la calidad de productos y servicios al mismo tiempo que por nuestra flexibilidad y adaptación al mercado.
- \_Ser de prestigio entre Empleados, Clientes y Sociedad.

## ¿Qué vamos a hacer?

- \_Búsqueda permanente de las soluciones que nuestros clientes demandan y su implantación a plena satisfacción.
- \_Garantizar que los procesos son eficaces.
- Involucrar a todos los emplead@s en el desarrollo de su propia carrera profesional.

## ¿Cómo lo vamos a hacer?

- \_Adquiriendo un compromiso de Excelencia en todo lo que hacemos.
- \_Teniendo un objetivo de creación de Valor con nuestros clientes, proveedores y empleados.
- \_Manteniendo una actitud Innovadora permanente.
- \_Reconociendo la contribución individual y en grupo.
- \_Operando con ética y compromiso social en toda nuestra actividad profesional.
- \_Fomentando que se compartan conocimientos.



El organigrama de la empresa 'a' muestra la siguiente estructura:

- CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN** (Jesús Luis García, Andrés Navarro)
- DIRECCIÓN** (Andrés Navarro)
- SERVICIOS CENTRALES** (Cristina Blanco)
- OPERACIONES** (Pedro González)
- VENTAS** (José Ignacio García)
- RRHH** (Ignacio Frangarillo)
- ADMINISTRACIÓN**
- CIUDADES E INNOVACIÓN** (Juan José Alonso)
- SISTEMAS** (Manuel Pilo)
- SOLUCIONES** (Adolfo Fernández)
- OUTSOURCING** (Luis del Lago)
- INDUSTRIA** (David Cano)
- MARKETING** (Claudia Fdez)
- COMERCIAL**
- SELECCIÓN** (Daniela Croce)

- Clientes
- Equipo Humano
- Sociedad
- Instituciones
- Socios de negocio (Proveedores y suministradores o Socios tecnológicos)

El Comité de Gestión es el encargado de medir el progreso de la implantación de los principios de Naciones Unidas mediante métricas específicas; desarrollando diferentes normas internas que regulan la actividad de la empresa.

## Metodología Utilizada

La metodología que vamos a aplicar para desarrollar para cada principio es la siguiente:



**Diagnóstico:** Es necesario conocer nuestras necesidades y a partir de ellos identificar las políticas, acciones y seguimientos.

Los indicadores de diagnóstico permiten realizar un análisis de los grupos de interés acerca de la empresa y el análisis de los riesgos que corre en los temas relacionados con los 10 Principios. De esta forma se permiten conocer qué políticas, acciones y seguimiento debe hacerse por cada Principio y qué objetivos debe marcarse.



**Políticas:** En ella se define el marco de actuación donde Avansis estructura los mecanismos de control y seguimiento.

Son los documentos formales plasmados por escrito que definen los valores, herramientas y mecanismos de prevención y control de los riesgos detectados en el diagnóstico. De esta forma se regula la comunicación y las relaciones entre la empresa y sus grupos de interés



**Acciones:** Avansis las implementara para dar cumplimiento a las políticas, vienen descritas por medio de indicaciones cualitativas y cuantitativas.

Una vez formalizadas las políticas necesarias, las acciones nos servirán para instrumentalizarlas. Las acciones ayudarán a la entidad a dar forma a las políticas desarrolladas y minimizar los riesgos detectados.



**Seguimiento y Medición de impactos:** Se evalúan y controlan los resultados obtenidos de las acciones que hemos implementado.

Evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Proporciona las herramientas para controlar el cumplimiento de las políticas y ayuda a detectar fallos en el sistema de gestión para su posterior mejora.

## ACCIONES REALIZADAS POR AVANSIS EN 2017 PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS 10 PRINCIPIOS.

### Derechos Humanos: Principios 1 y 2

**PRINCIPIO 1:** *Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.*

**PRINCIPIO 2:** *Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.*

Los pilares sobre los que se sustentan las actuaciones de Avansis y, de todos los profesionales que la integramos, son nuestros Valores Corporativos: Confiabilidad, Compromiso, Aprendizaje Continuo, Innovación y Excelencia. Nuestros valores son los principios rectores que guían nuestra actividad y que se traducen en un estricto respeto a los derechos de todas las personas físicas y jurídicas con los que interrelacionamos desde cualquier ámbito de la Organización.

Para garantizar el respeto y aplicación de nuestros Valores Corporativos contamos con nuestro Código Ético, el cual recoge los principios básicos que guían los comportamientos de las personas que formamos la Empresa. Estos comportamientos están sustentados sobre unos criterios éticos muy sólidos y que garantizan que los profesionales de Avansis actúen:

- Siendo íntegros y honestos.
- Comprometiéndonos con las mejores prácticas laborales, comerciales y sociales.
- Cumpliendo estrictamente las leyes y normas (actuales y futuras), en todos los países en los que desarrollamos nuestras actividades.
- Protegiendo del Medioambiente.
- Siendo responsables socialmente.
- Pensando en las próximas generaciones.
- Atendiendo al impacto de las nuevas tecnologías.

Estos criterios exigen que todas las personas que formamos parte de la Empresa, tengamos una conducta íntegra, honesta y responsable, y que tienen como base común el Respeto. Todo ello permite que nuestro ambiente laboral se caracterice por ser un entorno de confianza que potencia el desarrollo personal y profesional de cada uno de nosotros, libre de ofensas, explotación de cualquier naturaleza, intimidación, acoso y discriminación.

En el **diagnóstico** que ha realizado Avansis, en el cual se han evaluado los factores de riesgo en Derechos Humanos, hemos identificado como riesgo una falta de información sobre los impactos que pueden generar nuestras actividades.

En pasados informes se ponían de manifiesto serie de riesgos en base a las relaciones con nuestros grupos de interés. Estos riesgos detectados son riesgos inherentes a la relación con los grupos. En relación con nuestros trabajadores, se detectan dos riesgos fundamentales, el primero son los riesgos laborales propios de su actividad laboral, incluidos los riesgos de accidentes in itinere, riesgo que afecta a la plena totalidad de los trabajadores, ya que todos deben realizar un desplazamiento para llegar a su puesto de trabajo. El segundo riesgo que detectamos es la falta de motivación por parte de los trabajadores, así como el agotamiento que puede producirse en determinados puestos de trabajo de forma puntual (trabajos rutinarios que pueden derivar en una disminución de la atención a la hora de desempeñar sus funciones). Por ello, durante este año hemos continuado con la formación y sensibilización de todas las áreas de la organización.

Por otro lado, una de nuestras principales preocupaciones es la de crear empleo estable y de calidad. En 2017 hubo un incremento neto de la plantilla de un 13.20 %. Hay que destacar también que aproximadamente el 70 % de la plantilla tiene contrato indefinido.

Respecto a las Políticas de Recursos Humanos de Avansis, queremos destacar aquellas que contribuyen a crear un buen ambiente laboral y que favorecen la equidad, el desarrollo profesional, la conciliación entre la vida laboral y personal y el establecimiento de unos canales de comunicación fluida entre la Dirección y los empleados:

- Fomento de la contratación indefinida y pago de salarios superiores a lo que establece el convenio colectivo de aplicación.
- Implantación progresiva de Planes de Incentivos y de Retribución Variable para todo el personal.
- Acceso a beneficios sociales.
- Implantación de Planes de Formación y Desarrollo y fomento de la promoción interna para la cobertura de vacantes para todo tipo de puestos, y especialmente en los más estratégicos.
- Establecimiento de distintos canales de comunicación (cuentas de correo específicas, boletín interno, buzón de sugerencias) para atender quejas, reclamaciones, sugerencias y peticiones.

Por otro lado, tenemos a disposición de nuestras partes interesadas la **Política** de RSC, el Código Ético y el Manual de Igualdad; los cuáles también están disponibles vía Web y en las cuales uno de los principales valores es el respeto a la protección de los Derechos Humanos, tanto por parte de nuestros empleados, como de todos los grupos de interés con los que trabajamos. Además, se tiene previsto formar a 2 trabajadores en materia de Igualdad **en el Área de la Conciliación**.

Para los principios relacionados con los Derechos Humanos, disponemos de **acciones** específicas, como es el caso de la divulgación de nuestros principios y políticas en nuestra Web e Intranet corporativa; con el fin de asegurar que el 100 % de nuestros Grupos de Interés conocen y respetan en su actividad los Derechos Humanos fundamentales.

En la homologación que realizamos de nuestros proveedores, ellos tienen que suscribir todos los principios de Avansis para una adecuada relación comercial, basada en la confianza de una gestión responsable, y entre los que se encuentran los siguientes aspectos:

- El cumplimiento de las leyes, normas y demás reglamentos aplicables a toda actividad comercial.
- Que los productos o servicios que nos ofrece no infringen ninguna patente, marca registrada, copyright o cualquier otro derecho de propiedad intelectual o industrial de una tercera parte.
- Debido cumplimiento de la legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales, por lo que acepta proporcionar sin dilación, siempre que Avansis así lo solicite, cualquier información referida a su cumplimiento de las leyes y regulaciones sobre Seguridad y Salud.



- La normativa vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales y normativa de aplicación sobre seguridad del producto (Marcado CE), incluyendo cualquier tipo de producto importado.
- Avansis no ha establecido ni establecerá relación contractual con ningún proveedor susceptible de violar los Derechos Humanos.

En cuanto al **Seguimiento y Medición de los Impactos**, la organización dispone de los medios de control oportunos para asegurar el respeto de los Derechos Humanos fundamentales en relación a sus principales Grupos de Interés.

Por la naturaleza del negocio y las características de nuestra actividad empresarial no tenemos riesgo de contratar empresas que no estén enmarcados dentro de la legislación vigente nacional en aspectos laborales como Seguridad, Prevención de Riesgos laborales, Medio Ambiente y que respete los convenios internacionales en cuestión de Derechos Humanos, siendo en su mayoría proveedores locales con una administración responsable y homologados, tanto por Avansis como por agentes externos acreditados, a los cuales se les requiere las certificaciones obligatorias y necesarias que el debido cumplimiento en esta materia exige.

Nuestro principal objetivo en relación a los principios de Derechos Humanos es continuar en el avance de la divulgación de estos principios en nuestra cadena de suministro (proveedores), introduciendo cláusulas en los contratos entre nuestros empleados como clientes y el continuo aseguramiento que el 100 % de nuestros Grupos de Interés respetan estos 2 principios.

En Avansis consideramos que el desarrollo de nuestra actividad, debe integrar criterios socialmente responsables, que garanticen una contribución activa a la mejora de la sociedad. Por ello, durante este año, Avansis ha desarrollado colaboraciones con diferentes asociaciones que persiguen, en definitiva, la protección y cumplimiento real y práctico de los Derechos Humanos de todos, reforzando las partes más vulnerables de la sociedad:

## **Cruz Roja – Las Rozas**

Incorporan programas que tienen como objetivo dar respuesta a las necesidades sociales. Volcados principalmente en la intervención social, desarrollan programas con la finalidad de integrar a las personas con discapacidad, dar atención social a inmigrantes o personas mayores.

## **Igualar**

Es una entidad totalmente independiente, apolítica, sin ánimo de lucro cuyo objetivo es la integración social de las personas con discapacidad a través del ocio y la recreación.

## **Fundación Real Madrid**

Expresar mediante su acción social, el compromiso solidario del Real Madrid; preservar y conservar el patrimonio histórico del club; fomentar los valores inherentes al deporte como su principal activo, para favorecer la educación integral de la infancia y la juventud, así como la inclusión social de los más vulnerables.

## **Asociación NEN**

Se trata de una asociación, también sin ánimo de lucro, que agrupa a familiares de niños afectados por neuroblastoma. Su fin es apoyarse en el cuidado de sus hijos durante el tratamiento de la enfermedad, apoyar a la comunidad médica, a nivel económico y social, hacia la investigación encaminada a la cura de la enfermedad.

## Estándares laborales: principios 3,4,5 y 6

**PRINCIPIO 3:** Las entidades deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

**PRINCIPIO 4:** Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

**PRINCIPIO 5:** Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

**PRINCIPIO 6:** Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

Como decíamos en los anteriores años, el **diagnóstico** de estos principios relacionados con los estándares laborales, destacamos que en Avansis no existen factores de riesgo para la aplicación de la negociación colectiva ya que todos nuestros trabajadores están respaldados por la legislación vigente y por el convenio colectivo que nos rige en la organización (convenio colectivo de oficinas y despachos); aparte de tener a disposición de todos los trabajadores un buzón de consulta donde pueden indicarnos cualquier indicación relacionado con estos principios.

Por otro lado, en relación al **diagnóstico** de los principios 4 y 5 no existen riesgos ni de trabajo forzoso en nuestra actividad, ni existe el riesgo de trabajo infantil.

En el **diagnóstico** del principio 6, el área laboral de Avansis ha realizado una auditoria laboral, teniendo un riesgo bajo. El Comité de Gestión de la empresa se encarga del seguimiento y control de todos los aspectos relacionados con las nuevas contrataciones, cambios organizativos, promociones profesionales y gestión del talento. Como dato a reseñar, resaltamos que durante todo el ejercicio 2017 solo ha habido un accidente laboral de naturaleza leve.

En relación a las **políticas** establecidas en Avansis, no se ha establecido una política definida; pero nuestra principal cultura ha estado encaminada a mantener y mejorar nuestros mecanismos de comunicación, como ha sido la optimización de nuestro Portal del Empleado, en el cual se ha mejorado la accesibilidad al mismo.

En el Convenio Colectivo de Avansis se establecen medidas concretas respecto a la jornada anual, remuneración y beneficios sociales. Adicionalmente, mediante el manual del empleado la empresa comunica y mejora ampliamente lo establecido en el Convenio Colectivo de aplicación.

Actualmente, el 100 % de nuestros empleados está cubierto por el Convenio Colectivo al que estamos acogidos, además el derecho de libertad de asociación está plenamente garantizado en nuestra organización.

Nuestros profesionales reciben en su incorporación una formación específica sobre prevención de riesgos laborales, seguridad de la información y gestión ambiental entre otras materias para que conozcan de primera mano los principios de Avansis en dichas materias. De igual forma y de manera periódica todos los profesionales son formados en estos aspectos teniendo en cuenta la actualización de los temarios y demás novedades.

El 100% de la plantilla está formado y sensibilizado en cuestiones de prevención de riesgos laborales y Medio Ambiente. En el ejercicio 2017 se desarrollaron diferentes acciones formativas, aumentando un 12 % las horas de formación por empleado con respecto a 2016.

Avansis dispone de flexibilidad horaria para facilitar la conciliación familiar y laboral. Además, disponemos de productos dentro del Plan de Compensación Flexible que facilitan la conciliación de la vida familiar. Aparte de estas medidas, también se incluyen otros beneficios sociales (32 horas de ausencia para ir al médico, tanto el trabajador como la familia).

En relación a las políticas relacionadas con los principios 4 y 5 están contempladas en nuestra política de RSC, las cuáles se revisa su cumplimiento en las reuniones periódicas del Comité de Gestión.

Dentro de la política de RSE se ha definido un punto de anti-discriminación y/o de igualdad de oportunidades. Este principio está contemplado en nuestra política de selección de personal y nuestro código de conducta. La empresa cuenta con personal con minusvalía en plantilla, adaptando sus puestos de trabajo a las necesidades.

Las principales **acciones** que se realiza en Avansis para garantizar los principios de los estándares laborales están enfocadas en el análisis semestral que realiza el Comité de Gestión de la organización, en las cuáles se realiza una revisión completa de los diez principios de Naciones Unidas. Aparte de estas reuniones, hay una política efectiva de comunicación, la cual está centralizada en la realización de actos corporativos, donde se refuerza la vinculación con los empleados de la empresa y tienen a su disposición los medios necesarios para transmitirnos sus necesidades o mejoras que se puedan plantear.

En cuanto a las acciones de la erradicación del trabajo forzoso y de trabajo infantil, no disponemos de medidas concretas en materia de eliminación del trabajo forzoso o infantil porque no existen esos riesgos en nuestra actividad.

Teniendo en cuenta que el marco jurídico en el que se desarrolla la actividad Avansis no solo penaliza, sino que persigue a aquellos que se benefician del trabajo infantil, en obvio decir que en nuestra compañía no está presente, de ninguna de las maneras, semejante modo de explotación de las personas, y mucho menos de los más desprotegidos. Por el contrario, Avansis sigue apoyando el desarrollo de programas deportivos para la infancia y la Juventud (Fundación Real Madrid).

En relación a la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo, garantizamos el cumplimiento de la legalidad en contratación, incluido personal con minusvalía y/o inmigrante. Aparte de ello, garantizamos la información sobre las funciones en cada puesto y dependencia jerárquicos funcionales, así como de las posibilidades de promoción interna.

Las principales medidas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal existentes en Avansis han continuado en el ejercicio 2017 y son las siguientes:

## Permisos de maternidad

- 16 semanas ininterrumpidas, ampliables a 2 semanas en caso de:
  - parto múltiple: 2 semanas a partir de la segunda hija o hijo.
  - discapacidad.
- 13 semanas adicionales, en caso de:
  - partos prematuros con falta de peso.
  - hospitalización a continuación del parto por un periodo superior a 7 días.

## Permisos de paternidad

- 13 días naturales ininterrumpidos que se suman al permiso ya vigente de 2 días o a la mejora del mismo establecida por convenio colectivo.
- 2 días adicionales en caso de parto múltiple.



Un total de 20 días naturales ininterrumpidos en caso de discapacidad o familia numerosa

## Permiso de lactancia

Para la lactancia del menor hasta que éste cumpla 9 meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

## Reducción de jornada por cuidados de neonatos hospitalizados

La madre o el padre tendrán derecho a ausentarse durante una hora de su puesto de trabajo, y reducir su jornada hasta un máximo de 2 horas.

## Reducción de jornada por cuidados de menores enfermos hospitalizados

La persona trabajadora debe reducir, al menos, un 50% su jornada de trabajo para dedicarse al cuidado del menor o la menor.

## Reducción de jornada por guarda legal

La trabajadora o el trabajador tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria.

## Reducción de jornada por cuidado de un familiar

Reducción entre 5h. semanales hasta un máximo de la mitad de la jornada habitual para el cuidado de personas con discapacidad que no desempeñen actividad retribuida, así como para el cuidado de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, que no pueden valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida.

## Permisos por nacimiento, fallecimiento, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización

Las trabajadoras y trabajadores tendrán derecho a 2 días para atender estas circunstancias, ampliables a 4 días si es necesario un desplazamiento.

Todos los trabajadores disponen de **32 horas anuales retribuidas para ausencias médicas propias o de cualquier familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.**

Además de las medidas anteriormente señaladas, se están desarrollando las siguientes medidas de flexibilidad y nuevas formas de organización del trabajo

<b>FLEXIBILIDAD DE HORARIOS DE ENTRADA Y SALIDA</b>	<b>TELETRABAJO</b>
Entrada escalonada en tramos de hasta 1 hora	Cuando la operativa lo permite
<b>FLEXIBILIDAD DE TURNOS</b>	<b>FORMACIÓN EN HORARIO DE TRABAJO</b>
Se da en las áreas técnicas con disponibilidad a convenir	Si, en todos sus ámbitos
<b>JORNADA INTENSIVA DURANTE EL PERIODO DE VERANO</b>	<b>BOLSA DE HORAS (ACUMULACIÓN DE HORAS EXTRAS)</b>
Si, se reduce a 34 horas semanales	Si se intercambian por tiempos de libranza
<b>ACERCAMIENTO DE DISTINTAS PERSONAS DE LA UNIDAD FAMILIAR</b>	<b>OTRAS MEDIDAS</b>
Sí, hay una política de preferencia para conciliar y favorecer las necesidades familiares	32 horas retribuidas para asuntos médicos propios o de un familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad

Avansis cuenta con los siguientes recursos para favorecer la conciliación:

- Servicio de retribución flexible para sufragar los gastos en Escuelas Infantiles.
- Convenios con instalaciones deportivas de la Comunidad de Madrid.
- Convenios con universidades o centros de estudio.
- Información sobre la existencia de recursos y servicios en las ciudades donde ejercemos nuestra actividad para facilitar la conciliación.
- Convenios con Entidades Bancarias.
- Acuerdos con Asociaciones para fomentar el voluntariado.
- Convenio con Seguros de Salud

Las medidas de conciliación están comunicadas nuestras partes interesadas a través de los siguientes canales:

- Web
- Intranet
- Reuniones entre el personal
- Documentación de Bienvenida proporcionado a las nuevas incorporaciones

En cuanto al **Seguimiento y Medición de los impactos**, disponemos del Comité de Gestión que es el órgano encargado por velar por el cumplimiento de los estándares laborales; aparte de revisar las evaluaciones anuales, seguimientos semestrales y cualquier otra medida que se haya tomado desde el área laboral o Dirección a través de los buzones de consultas o peticiones realizadas por los empleados.

Los beneficios sociales y las medidas de conciliación están dirigidos a todo el conjunto de la plantilla. La empresa tiene aplicaciones internas de control de horas en las cuales se puede realizar el seguimiento del horario desempeñado por los trabajadores. Igualmente, el departamento de RRHH vela por el cumplimiento de las políticas establecidas, pudiendo dirigirse al mismo cualquier empleado. Igualmente controla con la Dirección el cumplimiento de los procedimientos de alta y baja de empleado quedando todo registrado en el departamento, así como todas las personas que se acogen a algún tipo de beneficio social.

El porcentaje de composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad en el ejercicio 2017 es el que mostramos a continuación:

• % Directivos frente a empleados:	4
• % Directivos mujeres:	25
• % Directivos hombres:	75
• % Mujeres:	30
• % Hombres:	70
• % Mayores de 45 años:	13
• % Menores de 30 años:	20
• % Empleados no nacionales:	10
• % Empleados con contrato fijo:	70
• % Empleados con contrato temporal:	30

El organigrama de la Organización lo hemos incluido en la parte inicial de la memoria, aparte de estar a disposición de todos los empleados en la Intranet Corporativa.

## Medio ambiente: principios 7, 8 y 9

**Principio 7:** Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

**Principio 8:** Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

**Principio 9:** Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las Tecnologías respetuosas con el Medio Ambiente.

En cuanto al **diagnóstico** de los principios en materia ambiental, reseñamos que Avansis dispone de servicios de tecnología avanzada que nos hace altamente eficientes; con lo cual nuestro riesgo de suponer un impacto grave a la naturaleza es casi nulo.

Avansis dispone de sencillas pautas de comportamiento dirigidas a mejorar el rendimiento y disminuir los impactos ambientales asociados a cualquier actividad de nuestra empresa. Nuestros principios son los siguientes:

- Cada persona debe ser responsable y consciente de la repercusión de sus actos.
- Aplicación individual, con resultados globales.
- Reflejo del compromiso en gestión empresarial sostenible.
- Aplicación necesaria para obtener y mantener un Sistema Gestión Ambiental.

Avansis está decidida a promover y ejecutar una gestión empresarial comprometida con el medio ambiente. La norma de Referencia española que Avansis recoge es la UNE-EN ISO 14001. De esta manera, sus esfuerzos en esta materia están conectados con las actividades de la compañía y con la creación e implementación de un valor agregado que vele por la sostenibilidad del Medio Ambiente.

Desde el año 2004 contamos con un Sistema de Gestión ambiental (SGA) que constituye nuestro principio de precaución. En relación a la **política** establecida a la hora de gestionar los impactos ambientales, disponemos una política ambiental donde aseguramos el cumplimiento de todos los requisitos ambientales acorde a los puntos de la Norma ISO 14001. El SGA permite que la compañía alcance un alto compromiso con la protección del Medio Ambiente sin comprometer su desarrollo económico.

Las principales directrices es comprometer a todos los niveles para prevenir y minimizar la contaminación, uso de recursos e impacto ambiental en el desarrollo de nuestras actividades. Uno de los pilares en nuestras actuaciones es la sensibilización a todos los grupos de interés

La gestión medioambiental es un enfoque transversal que hemos trabajado de forma minuciosa. El SGA se sustenta en los objetivos de calidad y ha sido certificado por SGS. Cabe destacar que en nuestro centro de innovación en Alcorcón hemos adaptado todas nuestras instalaciones para tener una eficiencia energética, tanto en nuestro CPD como en todas nuestras instalaciones.

Queremos alcanzar el liderazgo en el mercado de Soluciones y Servicios, entregando a nuestros clientes soluciones adaptadas a sus necesidades, libres de defectos, claramente superiores y siempre bajo la premisa del respeto por el Medio Ambiente.

En este ejercicio 2017, hemos continuado con los 10 compromisos que tiene Avansis para su gestión sostenible, los cuales los exponemos a continuación:

1. **Fortalecer la relación con nuestros grupos de interés** (empleados, clientes y proveedores) y tomar conciencia de los impactos que como empresa generamos en ellos, en el Medio Ambiente y en la Sociedad.
2. **Desarrollar procedimientos cada vez más claros y transparentes** que mejoren la calidad de nuestro servicio mediante la identificación y la consolidación de buenas prácticas empresariales.
3. **Fomentar la Comunicación** mediante la apertura de **nuevos canales de comunicación** con nuestros grupos de interés.
4. **Consolidar una estrategia corporativa** sostenible a medio y largo plazo.
5. **Maximizar las prácticas empresariales** responsables.
6. **Expandir la marca Avansis** como empresa socialmente responsable.
7. **Impulsar y apoyar** iniciativas sociales.
8. Defender **el cumplimiento de los Derechos Humanos**.
9. **Proteger el Medio Ambiente**.
10. Estamos convencidos de que la **Ética, la Transparencia, el compromiso social y medioambiental** nos va a acompañar en cada paso que demos.

En Avansis, las **acciones** van dirigidas al control de todos los impactos ambientales que genera nuestra actividad, con el principal objetivo de controlarlos y en la medida de lo posible a minimizarlos; como es el caso de la reducción de los consumibles o el del consumo energético, para lo cual hemos optimizado la iluminación y climatización de nuestras oficinas.

En ningún caso, generamos energía de forma interna y siempre el suministro es a través de empresas distribuidoras. Las formas de energía utilizadas son:



- *Consumo electricidad*: para iluminación, uso de equipos de trabajo y para climatización en el centro de trabajo.
- *Consumo combustible*, se están realizando campañas para la compartición de vehículos y hemos optimizado las reuniones a distancia con herramientas tecnológicas (Skype, Webinar).

Avansis destina esfuerzos a la eficiencia y ahorro de energía por los enormes beneficios que supone en términos económicos, sociales y ambientales, para ello, promovemos la eficiencia energética interna, aplicando las siguientes medidas:

- Eficiencia en los sistemas informáticos.
- En la adquisición de nuevos vehículos de flota se tienen en cuenta criterios de eficiencia y emisiones.
- Reducción de desplazamientos con el uso de las tecnologías TI.
- Se realiza un control del consumo eléctrico (gestión energética).

Se aplican en la medida de lo posible medidas de eficiencia energética:

- En *iluminación*, se ha ampliado la instalación de sistemas de sensores de detección de presencia y luminarias de eficiencia energética
- En *climatización*, se instalan equipos de bajo consumo energético, se sustituyen servidores físicos por servidores virtuales con menores consumos energéticos y la compra de equipos informáticos se realiza siempre a proveedores que cumplen con la normativa ambiental y tienen un compromiso para la reducción de su impacto medioambiental, tanto en el proceso de fabricación como en el uso del producto, así como a la finalización de su vida útil.

Aparte de la integración de soluciones eficientes en nuestras instalaciones, Avansis está integrando soluciones eficientes energéticamente, estando involucrados en diferentes grupos de trabajo para diseñar y desarrollar soluciones integrales para las Smartcities.

En cuanto, al **Seguimiento y Medición de los impactos**, destacamos que hemos informado al 100 % de nuestros grupos de interés de todos los impactos ambientales que genera nuestras actividades y de las acciones de minimización para disminuirlo.

En relación a los datos de consumo, exponemos los siguientes datos de consumo, los cuales se han mantenido constantes en relación al ejercicio pasado:

Electricidad:	0.78 €/persona*día
Agua:	0.79 m <sup>3</sup> / persona*mes
Papel:	3.4 folios / persona*día

Aparte del control de estos recursos, Avansis dispone de un cuadro de mando de los indicadores de control ambientales, con el cual nos aseguramos el seguimiento de los objetivos del Sistema de Gestión Integrado. Los seguimientos del sistema están auditados tanto de manera interna, como de manera externa.

## Anticorrupción: Principio 10

**Principio 10:** Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

Avansis ha realizado un **diagnóstico** para conocer las áreas de mayor riesgo; estando su Sistema de Gestión sometido a las auditorías internas y externas legalmente previstas, que comportan un examen minucioso de toda la actividad asegurando que no se produce ninguna práctica corrupta.

En cuanto a la **Política**, Avansis condena y rechaza cualquier tipo de práctica corrupta y tiene políticas claras (código ético y política de RSC) y definidas para todos los grupos de interés contra la corrupción. Dichos documentos están publicados en entornos colaborativos.

La principal **acción** que tiene Avansis para garantizar el principio es que Avansis está sometida a la legislación española y a las auditorías internas, que garantizan que no existe ninguna práctica, ni forma de corrupción, extorsión o soborno, en ninguno de nuestros grupos de interés. La política de RSE es difundida a todos los grupos de interés, aparte de estar subida en nuestra Web corporativa.

En relación al **Seguimiento y Medición de los impactos**, el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conocen los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad es el siguiente:

Clientes: 100 %

Empleados: 100 %

Proveedores: 100 %

Cualquier incidencia, tanto una no conformidad como una denuncia de corrupción, ya sea por parte del cliente como por parte de un trabajador propio, es tratada mediante el buzón de incidencias habilitado por el área de Calidad de la Organización.



## Anexo 1: CÓDIGO ÉTICO Y BUENAS PRÁCTICAS

### Un modelo basado en Relaciones

Toda nuestra actividad está basada en relaciones, que definen nuestra manera de ser y de actuar en todos los ámbitos: con nuestros Empleados, Proveedores, Clientes y la Comunidad. Las relaciones, basadas en nuestra Misión, Visión y Valores, dan sentido y valor a nuestro negocio, permitiendo a AVANSIS, desde su fundación, ser una empresa referente como proveedor de Soluciones y Servicios Tecnológicos en España e Internacionalmente.

El presente Código de Buenas Prácticas establece unos principios éticos en el ámbito empresarial, basados en nuestra Misión, Visión y Valores de empresa y que son de aplicación a todos los empleados de AVANSIS INTEGRACIÓN (en adelante AVANSIS o “la empresa”)

Los principios básicos (sin excluir otros) que nos deberán guiar como empleados de AVANSIS y en los que se fundamenta el presente Código son:

- Ser honrado y honesto en todos los ámbitos de nuestro negocio.
- Actuar bajo los principios descritos en nuestra Misión, Visión y Valores de empresa.
- Cumplir la Ley.
- Mantener nuestra buena reputación con clientes, proveedores, el mercado y la Comunidad en general.
- Fomentar el respeto mutuo, la transparencia, la responsabilidad y la integridad en el lugar de trabajo.
- Ser un empleado y ciudadano ejemplar.

## 1. Relación con y entre nuestros Empleados

AVANSIS es una compañía que cree y confía en el talento personal y profesional y por ello considera que el talento de sus empleados y la relación con los mismos son claves para cumplir con su Misión.

Por ello, AVANSIS aplicará los siguientes principios con sus empleados y promoverá su aplicación por parte de los mismos:

### 1.1. Normas generales de buenas prácticas profesionales

Tanto AVANSIS como sus empleados deberán cumplir la legalidad vigente en el lugar en el que desarrollen su actividad, atendiendo a la finalidad de las normas. Asimismo, se deberán observar las previsiones del presente Código Ético y de buenas prácticas (el “Código”) así como las normas de Gobierno corporativo y los procedimientos que estén en vigor en cada momento y que regulen la actividad de AVANSIS y de sus empleados.

Asimismo, como empleados de AVANSIS debemos respetar las obligaciones y compromisos asumidos en las relaciones contractuales con terceros.

### 1.2. Política de Igualdad de Oportunidades

En AVANSIS las personas son contratadas por sus aptitudes, actitudes, habilidades, experiencia y capacidad. Todos tienen las mismas oportunidades en su trabajo, por lo que no está permitida la discriminación por motivos de género, origen étnico, nacional, cultural o social, estado civil, orientación sexual, edad, creencias religiosas, discapacidad física o mental o cualquier otra razón.

Por otra parte, nadie podrá tener ninguna ventaja por ser familiar de un empleado, ni podrá desempeñar su trabajo en un mismo centro de trabajo o en una posición de dependencia jerárquica de familiares que pudiera influenciar en la valoración del desempeño o decisiones de salario o promociones.

AVANSIS aplicará esta Política no sólo a la contratación, sino también a las decisiones relacionadas con la retribución, la formación, el desarrollo profesional y las condiciones laborales en general.

Como empleados de AVANSIS nos comprometemos a promover la defensa y aplicación de esta Política de Igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo, así como a tratar de asegurar que Colaboradores, Clientes y Proveedores la conocen.

### 1.3. Desarrollo Profesional

En AVANSIS promovemos la evolución personal y profesional de nuestros empleados y colaboradores, fomentando su implicación en la mejora de sus propias capacidades y competencias, e informando de las políticas de evaluación de su desempeño. Basamos nuestras políticas de



selección, formación y promoción interna en criterios claros de capacidad, competencia y méritos profesionales, entregando a nuestros empleados una compensación adecuada al mercado laboral en que se desarrolla nuestra actividad.

## 1.4. Seguridad y Salud. Drogas y Alcohol

En AVANSIS ofrecemos a todos nuestros empleados un entorno laboral saludable, seguro y protegido, estableciendo todos los mecanismos posibles para evitar accidentes, lesiones y enfermedades profesionales asociadas con la actividad a través del cumplimiento estricto de las regulaciones, la formación y la gestión preventiva de los riesgos laborales. Para AVANSIS, la existencia de este entorno laboral saludable, seguro y protegido es un aspecto fundamental por lo que promoverá estos principios de forma activa, contundente y visible. De esta manera, el consumo de drogas y de alcohol está prohibido durante la jornada laboral, estando también prohibido presentarse al puesto de trabajo y desarrollar las tareas profesionales bajo los efectos de cualquier droga o del alcohol.

Como empleados de AVANSIS ayudaremos a garantizar un entorno de trabajo sano, seguro y protegido. Para ello, seremos cuidadosos con nuestra seguridad y salud, así como con la de todos aquellos que puedan verse afectados por nuestro comportamiento. Por ello seguiremos todas las instrucciones y directrices relativas a estas cuestiones y cooperaremos con los responsables de AVANSIS para que se cumplan todos los requisitos aplicables en materia de seguridad. Asimismo, AVANSIS se asegurará de que sus empleados conocen el procedimiento a seguir si ocurre una emergencia en el lugar de trabajo así como dónde acudir en caso de accidente.

En AVANSIS aprendemos de accidentes menores e incidentes con el fin de evitar accidentes más graves en el futuro. Por lo tanto, animamos a todos nuestros empleados que detecten comportamientos, instalaciones u objetos potencialmente peligrosos para que informen a su superior jerárquico de inmediato. AVANSIS adoptará, de forma inmediata, las medidas necesarias para corregir cualquiera de estas situaciones.

El no cumplimiento de esta política de Seguridad y Salud puede provocar accidentes, fallos, errores e inaceptables índices de absentismo que no podemos ni queremos tolerar.

En este sentido, somos responsables de respetar y hacer respetar estas normas de Seguridad y Salud y de denunciar cualquier práctica que atente contra estos principios y normas al superior jerárquico y a través del Buzón Ético (ver capítulo 6) si no hubiera podido ser solventada de otra forma.

## 1.5. Privacidad

Los empleados de AVANSIS respetaremos la confidencialidad de la información personal de los empleados, que sólo se recopilará y utilizará para una correcta gestión de la relación laboral.

Esta información estará almacenada de un modo seguro y solo será accesible para el personal debidamente autorizado, de acuerdo con la legislación vigente y con el Documento de Seguridad en materia de Protección de Datos Personales.

La información de un empleado únicamente será revelada por requerimiento legal, o con la autorización expresa del propio empleado. En caso de duda, antes de transferir datos de los empleados de AVANSIS a un tercero, deberemos pedir asesoramiento/confirmación a asesoría Jurídica.

## 1.6. Comportamientos abusivos

Como empleados de AVANSIS no toleraremos bajo ningún concepto los comportamientos abusivos de cualquier forma que pudieran darse en el lugar de trabajo. En este sentido se considerarán comportamientos abusivos (sin excluir otros), los siguientes:

- Actos de violencia física o verbal, con comportamientos como la conducta amenazante, jocosa, de acoso, el hostigamiento racial, la intimidación, insultos, ofensas o agresiones.
- El acoso moral o sexual.
- El abuso de posición.
- Atentar contra el buen nombre, el honor o la dignidad de la compañía, sus integrantes, empleados, consumidores, proveedores y/o clientes

En este sentido, trataremos a cada empleado con cortesía, dignidad y respeto independientemente de su género, origen étnico, nacional, cultural, religioso, social, etc.

Todos los empleados de AVANSIS debemos respetar y hacer respetar estas normas de comportamiento y denunciar, siempre que no hubiera otra vía para solucionar dicha situación, cualquier práctica que atente contra estos principios a través del Buzón Ético (ver capítulo 6 sobre el Buzón Ético).

## 1.7. Conflictos de interés. Regalos

Como empleados de AVANSIS evitaremos aquellas situaciones en las que pudieran darse conflictos de interés y deberemos asegurarnos de que nuestras actividades externas o intereses personales o familiares no vayan en menoscabo de nuestra capacidad para tomar decisiones responsables, éticas y objetivas en su ámbito de responsabilidad y actuación en la empresa.

En particular, y sin excluir otras, como empleados de AVANSIS deberemos evitar el implicarnos en actividades como:

- La explotación para beneficio propio de cualquier oportunidad de negocio de la cual se haya tenido conocimiento a través de información obtenida en la compañía y en la que la empresa tenga interés, incluida una perspectiva razonable de oportunidad de negocio.
- Tener intereses personales o familiares de una magnitud que sea relevante para el empleado y/o la otra parte implicada, en cualquier empresa u otra entidad con la cual AVANSIS tenga o pueda llegar a tener una relación de negocios.
- Aceptar un Segundo empleo (incluida la dirección o asesoramiento de cualquier empresa o entidad) o realización de cualquier otra actividad externa que pudiera entrar en conflicto con los intereses de AVANSIS o interferir de cualquier manera en el desempeño de sus responsabilidades en la empresa.

Intercambiar regalos e invitaciones puede ayudar a mejorar las relaciones laborales y comerciales, pero también puede causar un conflicto entre los intereses personales y las obligaciones profesionales. En este sentido, y sin excluir otros, nuestros empleados deberán evitar:

- Dar y recibir regalos en efectivo.
- La aceptación o solicitud de cualquier regalo que sea, o pueda ser visto, como una recompensa por un trato de favor en relación a cualquier negocio de la empresa.
- La aceptación y el ofrecimiento de regalos de empresa (incluyendo comidas y/o viajes) cuando éstos excedan de lo que está aceptado por los usos habituales, sociales o de cortesía, pero que en cualquier caso tengan un valor superior a los 50€ (cincuenta euros)

Ante un potencial conflicto de interés, los empleados de AVANSIS deberemos actuar abiertamente y con total transparencia. En este sentido, deberemos siempre comunicar a nuestro responsable jerárquico si hay un posible conflicto de interés que puede influir o parecer que influye en nuestras opiniones y acciones. Esto permitirá una adecuada investigación que ayude a determinar si supone o no un perjuicio para la empresa.

Además, como empleados de AVANSIS tenemos la obligación de comunicar a nuestro superior jerárquico si tenemos un familiar de hecho o de derecho cercano (entendiéndose por cercano los familiares de primer y de segundo grado) que sea cliente, empleado del cliente, proveedor o competidor siempre que de ello pudiera surgir algún conflicto de interés ya que, en estos casos, AVANSIS deberá adoptar las medidas necesarias para evitar que dicho conflicto supusiera un perjuicio para sus intereses.

## 1.8. Confidencialidad de la información

La información sobre AVANSIS, sus filiales, negocios o sus marcas que no esté a disposición del público general debe manejarse con discreción y no debe divulgarse a otros empleados o a terceros a menos que sea necesario compartirla para el normal desarrollo de la actividad. En el caso de que deba transmitirse información confidencial a un tercero ajeno a AVANSIS, será necesario firmar previamente con el receptor un acuerdo escrito de confidencialidad, en virtud del cual el tercero se comprometa a preservar la confidencialidad de dicha información.

Entre otras cosas, cualquier divulgación de información no autorizada podría colocar a AVANSIS en una real o potencial desventaja comercial, dar lugar a medidas disciplinarias hacia el empleado en cuestión, y constituir una grave violación de la ley.

Por este motivo, y sin excluir otros, como empleados de AVANSIS hemos de:

- Proteger todos los registros confidenciales de clientes y proveedores, tanto en papel como en formato electrónico.
- Evitar la divulgación de información confidencial a otros empleados o a terceras personas fuera de AVANSIS, (incluyendo los miembros de su familia).
- Cumplir las normas descritas en el Protocolo de Uso de Redes Sociales de Avansis.

- Evitar trabajar con o hablar de información confidencial en una zona pública donde alguien pueda oír las conversaciones o comprometer la información.
- Devolver toda la información confidencial (incluyendo, en su caso cualquier clave de acceso a recursos de AVANSIS o utilizados en nombre de AVANSIS) en el momento de finalizar la relación laboral.
- Si viajan en el mismo medio de transporte público (tren, avión, autobús...) evitarán mantener ninguna conversación o poner en riesgo de forma directa o indirecta la información confidencial de AVANSIS.

A fin de salvaguardar a AVANSIS de riesgos legales, como empleados de AVANSIS no debemos obtener ninguna información confidencial a través de un tercero sin un acuerdo previo y escrito acerca de la información proporcionada. La información relativa a los competidores sólo se aceptará cuando exista la creencia razonable de que tanto la recepción como el uso de la misma son legales. En caso de duda, el empleado deberá consultarlo al departamento de Asesoría Jurídica.

En AVANSIS no hacemos ofertas de empleo con la expectativa de obtener información confidencial de un trabajo anterior. Asimismo, AVANSIS se compromete a no colocar a ningún nuevo empleado en una posición que le lleve a revelar o hacer uso indebido de la información confidencial obtenida en un trabajo anterior.

## 1.9. Abuso de información privilegiada

La utilización por parte de nuestros empleados de información privilegiada para hacer inversiones tanto en empresas asociadas a AVANSIS, como en proveedores o empresas de la competencia está estrictamente prohibida, pudiendo incurrirse en un delito penal. Por tanto, y sin excluir otros, como empleados de AVANSIS debemos:

- Abstenernos de comprar o vender acciones de cualquier empresa si en ese momento se dispone de información privilegiada sobre la misma.
- Evitar divulgar dicha información privilegiada a cualquiera fuera de la empresa, incluyendo los miembros de su familia.
- Evitar divulgar dicha información privilegiada a cualquiera dentro de la empresa, salvo que sea necesario para el desarrollo de la actividad.
- Proteger la información privilegiada de una divulgación accidental.

## 1.10. Uso de activos y recursos

En AVANSIS ponemos a disposición de nuestros empleados los activos y recursos necesarios para realizar su trabajo de una manera eficiente y responsable, que permita alcanzar sus objetivos laborales.

El uso indebido o el derroche de los recursos de la empresa por parte de los empleados, incluyendo el tiempo de trabajo, daña el rendimiento operativo y financiero de AVANSIS INTEGRACIÓN, S.L. por lo que, en general, nuestros empleados no estarán autorizados a utilizar los recursos de la empresa para fines personales.

No obstante, lo anterior, AVANSIS permitirá el uso ocasional de herramientas de comunicación, como el correo electrónico, el teléfono o Internet siempre que:

- No suponga coste adicional para AVANSIS.
- No sea ilegal o suponga la violación de otras políticas o prácticas aceptadas por AVANSIS.
- Tenga una duración o frecuencia razonable.
- No interfiera en las responsabilidades laborales de nuestros empleados.
- Sea necesario para su correcto y eficiente desempeño profesional.

Todos los bienes puestos a disposición de nuestros empleados para la realización de sus funciones son propiedad de AVANSIS, así como todos los documentos generados durante el desempeño de sus funciones, por lo que deberán ser puestos a disposición de la empresa en caso de requerimiento o al finalizar la relación laboral.

En AVANSIS respetamos los derechos de propiedad intelectual e industrial de todos los programas informáticos utilizados y cumplimos con las leyes y reglamentos aplicables en relación con el uso apropiado y la copia de dicho software.

Como empleados de AVANSIS debemos ejercer el mismo cuidado, prudencia y protocolo tanto en el envío de mensajes de correo electrónico como en las comunicaciones escritas de la empresa.

## 1.11. Actividades Políticas

En AVANSIS respetamos el derecho de nuestros empleados a participar de forma individual en actividades políticas, siempre que quede manifiestamente claro que esta participación no se hace en representación, ni está relacionada, con la empresa, sus marcas ni sus trabajadores.

Como empleados de AVANSIS no debemos utilizar, directa ni indirectamente, los recursos de la empresa (tiempo de trabajo, activos, teléfonos, correo electrónico, imágenes, textos, eslóganes comerciales, marcas, productos, etc.) para apoyar o participar en actividades políticas.

## 2. Relaciones con la competencia

El objetivo de AVANSIS y de sus empleados es competir activa y lealmente en el mercado, aportando valor a la compañía, estando totalmente prohibida la connivencia con los competidores. Este comportamiento puede tener graves consecuencias para la empresa, por lo que en AVANSIS cumplimos escrupulosamente con las leyes que rigen la competencia libre y leal.

En este sentido, y sin excluir otros, en AVANSIS está prohibido tratar de restringir la competencia mediante:

- La inducción a un cliente o competidor al incumplimiento de un contrato con un tercero.
- La obtención de acceso no autorizado a información confidencial.
- Asegurar una ventaja competitiva injusta.
- Los acuerdos ilegales de fijación de precios.
- La realización de actividades que puedan dañar la reputación y/o Valores de AVANSIS.

Los empleados de AVANSIS hemos de ser especialmente escrupulosos en el cumplimiento de las normas jurídicas y éticas sobre la búsqueda de información acerca de nuestra competencia, utilizando siempre aquellos medios que estén aceptados por la legalidad vigente en cada momento para la obtención de la misma.

### 3. Relación con nuestros Proveedores

#### 3.1. Selección y trato imparcial de proveedores

La estrecha y continua relación con nuestros proveedores, bajo unos condicionantes mutuos de seriedad, rigor, integridad, honradez y respeto aseguran una colaboración eficaz y enriquecedora para ambas partes que se extiende más allá de la compra y la entrega de bienes y servicios.

Nuestros proveedores son nuestros más íntimos colaboradores, por lo que contamos con un modelo de relaciones sostenibles y duraderas, fundamentado en la confianza y el valor y que permite resolver cualquier problema que, con carácter puntual, pueda presentarse en las relaciones entre ambos.

AVANSIS dispone de una Política General de Cumplimiento en Materia de Principios Anti-Corrupción. Como empleados de AVANSIS debemos cumplir en todo momento con dicha Política y observar, a modo de ejemplo y sin excluir otros, los siguientes comportamientos jurídicos y éticos en todas las relaciones con nuestros proveedores:

- Nuestros proveedores deben ser tratados en todo momento con equidad, basando la relación en los principios de imparcialidad, igualdad y lealtad, respetando su independencia e identidad.
- Seleccionaremos a nuestros proveedores en función de su oferta competitiva basándonos en criterios objetivos que evalúen la calidad, el servicio, el precio y otros factores similares.
- Seremos claros en el proceso de ofertas y negociación, dando opiniones honestas y sensibles a las ofertas rechazadas.
- Nos aseguraremos de que todos los proveedores entienden y aceptan las condiciones generales de compra y pago.
- Nos abstendremos de solicitar a los proveedores que hagan concesiones irrazonables para ganar o conservar sus acuerdos comerciales con AVANSIS.
- Protegeremos la información confidencial del proveedor como si fuera nuestra, no compartiéndola con empresas o personas ajenas a AVANSIS.
- Ofreceremos respuestas a los proveedores basándonos en indicadores objetivos, claros y coherentes.

Nuestra intención es trabajar sólo con aquellos proveedores que cumplan con los principios de nuestra Política de Anti Corrupción y que puedan satisfacer nuestras normas en lo que respecta a mano de obra y condiciones de bienestar, seguridad, salud y gestión del medio ambiente, o que tengan un compromiso para cumplir estas normas dentro de un plazo convenido.



### 3.2. Pagos especiales y regalos de empresa

En nuestras relaciones con proveedores y con la Administración, AVANSIS y sus empleados solo realizarán pagos legítimos, que serán debidamente contabilizados, evitando las transacciones en efectivo (fuera de aquellas que forman parte de la operativa normal de la empresa), incluso las de pequeña cuantía. Asimismo, en relación con los pagos y regalos deberán cumplir también en todo momento con la Política aprobada en materia de Principios de Anti Corrupción.

Como ya se ha mencionado anteriormente, intercambiar regalos e invitaciones puede ayudar a mejorar las relaciones laborales y comerciales, pero también puede causar un conflicto entre los intereses personales y las obligaciones profesionales. Los regalos nunca deben ser solicitados y nuestros empleados deben evitar aceptar regalos frecuentes o invitaciones de personas o empresas que no redunden en beneficio de la relación comercial entre AVANSIS y el proveedor.

La aceptación o entrega de regalos puede ser consentida si es algo habitual, razonable y ético, se encuentra dentro de lo que está admitido en los usos sociales, habituales y de cortesía, tiene un valor equivalente a no más de 50€ (cincuenta euros), no es realizada con la intención de obtener ventajas comerciales desleales, no viola ninguna ley aplicable, y está debidamente justificada. En cualquier caso, AVANSIS no desea alentar la práctica de dar o recibir regalos, incluso si son de escaso valor.

### 3.3. Responsabilidad con la cadena de suministro

Lejos de circunscribir nuestros compromisos al interior de nuestra organización, como empleados de AVANSIS debemos preocuparnos por asegurar un aprovisionamiento de servicios y/o productos fabricados de acuerdo con estándares ambientales, de calidad, de mejora nutricional y que sean socialmente responsables.

Asimismo, debemos utilizar nuestro poder de negociación para requerir a nuestros proveedores prácticas responsables, emplazándolos a que desarrollen su negocio aplicando estos estándares en la cadena de suministro, además de exigirles el cumplimiento de la ley y la regulación en esta materia.

Asimismo, AVANSIS exige a sus proveedores criterios de homologación que trasladen los principios de seguridad alimentaria, protección del medio ambiente, seguridad de las personas, mejora nutricional y calidad que tenemos como compañía evitando así, en todo momento, la colaboración o subcontratación con empresas que no aseguren estos criterios.

## 4. Relación con nuestros Clientes

### 4.1. Soluciones y servicios. Calidad y Mejora

Todos nuestros efectos como empleados de AVANSIS deberán ir dirigidos a obtener un mejor servicio para nuestros clientes, que son la razón de ser de nuestro negocio. Esto nos lleva a una adaptación permanente de nuestros procedimientos de gestión, así como a innovar y conseguir una mejora de la percepción de nuestros soluciones y servicios siempre bajo los máximos parámetros de calidad.

En este sentido, dedicamos permanentemente recursos a la búsqueda continua de nuevas formas de gestión en la prestación de nuestras actividades de negocio, reduciendo la aparición de incidencias, así como el cumplimiento de los niveles de prestación de servicio en los proyectos que desarrollamos para nuestros clientes a un precio ajustado.

AVANSIS se asegurará de que todos las soluciones y servicios tecnológicos desarrollados cumplen con todos los estándares de calidad, debiendo sus empleados manifestar de forma inmediata cualquier caso en que se detecte incidencias en el desarrollo normal de las actividades y debiendo AVANSIS adoptar las medidas necesarias para resolverlo.

### 4.2. Comunicaciones y publicidad

Como empleados de AVANSIS hemos de ser honestos con nuestros clientes, aportándoles siempre información veraz, clara, útil y precisa al comercializar nuestras soluciones y servicios. Además, hemos de asegurarnos de que cumplen con todas las especificaciones requeridas y publicitadas, ofreciendo una descripción justa y verdadera de los mismos.

Igualmente, AVANSIS facilitará toda la información necesaria y no confidencial y deberá poner a disposición de sus clientes los mecanismos para dar una respuesta satisfactoria a sus sugerencias o reclamaciones si en algún momento están disconformes con nuestras soluciones y/o servicios.

## 5. Relación con la Comunidad

### 5.1. Competencia justa

Como empleados de AVANSIS debemos respetar a todas las empresas de nuestro entorno profesional, incluyendo a nuestros competidores y deberemos tratarlos como nos gustaría que nos trataran a nosotros.

Compartir cualquier tipo de información como tarifas, costes, o planes de comercialización, puede dar a entender (aunque no sea verdad) que estamos realizando manipulación de precios, división territorial u otros tipos de manipulaciones y distorsiones de la libre competencia.

Por todo esto, como empleados de AVANSIS deberemos, sin excluir otros, comprometernos a:

- Evitar cualquier contacto con competidores en foros donde se trate información confidencial.
- Evitar inducir a clientes o proveedores a que incumplan sus contratos con nuestros competidores.
- Abstenernos de tomar medidas deliberadas para interrumpir las fuentes de suministro de un competidor.
- Abstenernos de hacer comentarios despectivos acerca de nuestros competidores (incluyendo declaraciones falsas sobre sus productos o servicios).
- Recabar información sobre nuestros competidos solo a través de medios legítimos.

## 5.2. Contribución a la Comunidad

En AVANSIS, más allá de los resultados económicos, un elemento esencial de nuestra gestión es hacer las cosas de manera impecable dentro de nuestro ámbito de Responsabilidad Social Corporativa. Somos una empresa cuyos empleados tratamos de comprometernos y de ser socialmente responsables con la comunidad.

En este sentido, promovemos y participamos, a título individual o en colaboración con terceros, en iniciativas y proyectos filantrópicos que contribuyen a mejorar el entorno en que operamos, con un compromiso a largo plazo. De esta manera, AVANSIS colabora desde hace años con distintas entidades sin ánimo de lucro y realiza, patrocinios de eventos deportivos para contribuir a fomentar y consolidar el hábito de la práctica de actividades responsables con el desarrollo de la comunidad.

## 5.3. Medio ambiente

Nuestro compromiso no es otro que tratar de devolver a la sociedad parte de lo que nos ha dado al confiar en nosotros. En este sentido, como empleados de AVANSIS debemos promover entre nuestros Asociados y Proveedores políticas y acciones concretas de protección medioambiental en su gestión diaria.

Asimismo, AVANSIS se compromete al cumplimiento de todas sus políticas, protocolos y compromisos encaminados a la protección del medio ambiente, con una actividad productiva que no sólo asegure el estricto cumplimiento normativo en vertidos, residuos y emisiones, sino que trabaja activamente en su reducción.

Trabajamos para integrar estos principios en toda la cadena de valor de nuestra actividad, por lo que los empleados deberán conocer y asumir dicha política y actuar en todo momento de acuerdo con los criterios de respeto y sostenibilidad que inspira, adoptar hábitos y conductas relacionados con las buenas prácticas medioambientales y contribuir positiva y eficazmente al logro de los objetivos establecidos. Igualmente, exigiremos a todos nuestros contratistas y empresas colaboradoras el cumplimiento de los procedimientos y requisitos medioambientales que fueran aplicables en cada caso

En este sentido, la estructura organizativa de AVANSIS deberá promover estos principios de forma activa, contundente y visible y corregirá de forma inmediata cualquier situación o acto potencialmente inseguro o contrario a estas prácticas

Además, AVANSIS, a través de sus representantes en las diferentes Asociaciones Empresariales de las que forma parte, fomentará y apoyará la adopción de políticas, protocolos y compromisos que, de acuerdo con los intereses del sector, estén encaminados a la protección del medio ambiente.

## 6. Buzón y dirección de correo electrónico Ético

### 6.1. Buzón y dirección de correo electrónico ético

Todos los empleados de AVANSIS hemos de respetar y promover el respeto a este Código y, asimismo, hemos de denunciar, si no existiera otra vía para solventar el conflicto, cualquier práctica que atente contra estos principios y normas a su superior jerárquico y a través del Buzón Ético.

AVANSIS dispone de un buzón y una dirección de correo electrónico (“Buzón Ético”) con el objeto de fomentar el cumplimiento de la legalidad y las normas éticas y de buenas prácticas establecidas en este Código. El uso del Buzón ético (o de la dirección de correo electrónico) se entiende sin perjuicio de cualesquiera otros mecanismos o canales que se establezcan conforme al Sistema de Gobierno Corporativo o cualquier medio que se considere oportuno crear para permitir la comunicación de irregularidades que ocurran en el seno de la empresa.

El Buzón y/o la dirección de correo electrónico ético es un canal transparente para comunicar, por parte de los empleados de AVANSIS, prácticas que puedan implicar la comisión de alguna irregularidad o de algún acto contrario a la legalidad o a las normas de actuación del Código.

Las comunicaciones dirigidas al Buzón ético podrán remitirse mediante la cumplimentación de un formulario electrónico que estará disponible en el apartado denominado “Buzón ético” del Portal del empleado.

Todas las informaciones dirigidas al “buzón ético” y/o a la dirección de correo electrónico antes indicada serán recibidas de forma directa e inmediata por el Director General y el Director de Recursos Humanos de la Empresa, los cuales deberán, en un plazo máximo de 48 horas, decidir qué medidas adoptar para investigar. Asimismo, en el caso de que se compruebe que efectivamente hay incumplimientos deberán adoptar, a la mayor brevedad posible, los medios para corregir las acciones y/o comportamientos contrarios a este Código.

### 6.2. Principios informadores del Buzón ético

Los empleados de AVANSIS que tengan indicios razonables de la comisión de alguna irregularidad o de algún acto contrario a la legalidad o a las normas de actuación del Código Ético y de Buenas Prácticas específicamente dirigidas a los empleados y/o directivos que no hubieran podido ser solucionadas por otra vía deben comunicarlo a través del Buzón y/o el correo electrónico ético.

En cualquier caso, el buzón y/o email ético deben ser utilizados de buena fe por parte de los trabajadores y, en particular, dichas comunicaciones deberán atender siempre a los criterios de veracidad, no pudiendo ser utilizado este mecanismo con fines distintos de aquellos que persigan el cumplimiento de las normas del Código ético.

La identidad de la persona que comunique una actuación anómala a través del Buzón y/o email ético tendrá la consideración de información confidencial y, por lo tanto, no será comunicada al denunciado sin el consentimiento del denunciante, garantizando así la reserva de la identidad del denunciante y evitando cualquier tipo de respuesta hacia el denunciante por parte del denunciado como consecuencia de la denuncia siempre que ésta haya sido realizada de acuerdo con los criterios de veracidad y proporcionalidad que se establecen en el presente código.

AVANSIS se compromete a no adoptar ninguna forma de represalia contra los empleados que hubieran comunicado a través del Buzón o email ético una actuación de las referidas en el apartado anterior por el mero hecho de haber realizado dicha comunicación y siempre que ésta haya sido realizada de acuerdo con los criterios de veracidad y proporcionalidad que se establecen en el presente código.

Sin perjuicio de lo anterior, los datos de las personas que efectúen la comunicación podrán ser facilitados tanto a las autoridades administrativas o judiciales, en la medida en que fueren requeridos por tales autoridades como consecuencia de cualquier procedimiento derivado del objeto de la denuncia como a las personas implicadas en cualquier investigación posterior o procedimiento judicial incoado como consecuencia de la investigación. Dicha cesión de los datos a las autoridades administrativas o judiciales se realizará siempre dando pleno cumplimiento a la legislación sobre protección de datos de carácter personal.

### **6.3. Tramitación de las comunicaciones efectuadas al Buzón o al email ético**

La tramitación de las denuncias realizadas a través del Buzón o el email ético corresponde al departamento de Recursos Humanos, bajo la supervisión y liderazgo de la Dirección General. En caso de que la denuncia afecte a algún miembro de los citados departamentos, éste no podrá participar en su tramitación.

En toda investigación se garantizarán los derechos a la intimidad, a la defensa y a la presunción de inocencia de las personas investigadas.

### **6.4. Confidencialidad**

La información y los datos personales que se proporcionen a través del Buzón y/o el email Ético serán tratados en todo momento con carácter confidencial y cumpliendo con la legislación aplicable en materia de protección de datos. Dicha información solamente será revelada a aquellos empleados que necesiten acceder a dicha información.

Con carácter general, el denunciado será informado de la existencia de una denuncia en el momento en que se proceda al inicio de las actuaciones de investigación. No obstante, en aquellos supuestos en los que exista un riesgo importante de que dicha notificación ponga en peligro la capacidad de investigar de manera eficaz la alegación o recopilar las pruebas necesarias, la notificación al denunciado podrá retrasarse mientras exista dicho riesgo. En cualquier caso, dicho plazo nunca excederá de tres meses desde la recepción de la denuncia.

Las personas que efectúen una comunicación a través del Buzón y/o email ético deberán garantizar que la información proporcionada sea verdadera, exacta, completa y actualizada. En cualquier caso, los datos que sean objeto de tratamiento en el marco de las investigaciones, serán cancelados tan pronto como estas hayan finalizado, salvo que de las medidas adoptadas se deriven procedimientos administrativos o judiciales.

## **7. Disposiciones varias**

### **7.1. Comunicación y difusión**

El Código Ético y de buenas prácticas se comunicará y difundirá entre todos los empleados de AVANSIS. La difusión externa del Código es responsabilidad de la Dirección de Recursos Humanos y del resto de miembros de la Dirección.

### **7.2. Régimen disciplinario**

La empresa desarrollará las medidas necesarias para la eficaz aplicación del Código.

Nadie, independientemente de su nivel o posición, está autorizado para solicitar que un empleado o profesional cometa un acto ilegal o que contravenga lo establecido en el Código. A su vez, ningún profesional puede justificar una práctica profesional impropia, ilegal o que contravenga lo establecido en el Código amparándose en la orden de un superior jerárquico.

Cuando se detecte por la empresa que un profesional/empleado ha realizado actividades que contravengan lo establecido en la ley o en este Código, la misma procederá a aplicar las medidas disciplinarias conforme al régimen de faltas y sanciones previsto en el convenio colectivo o en la legislación laboral aplicable.

### **7.3. Aceptación**

Los empleados de AVANSIS conocen, entienden y aceptan expresamente la Misión, Visión, los Valores y las normas de actuación establecidas en el Código ético y de buenas prácticas.

Los empleados que en el futuro se incorporen o pasen a formar parte de nuestra empresa, aceptarán expresamente la visión, los valores y las normas de actuación establecidas en el Código Ético y de buenas prácticas. El Código se anexará a los respectivos contratos laborales.