

INFORME DE PROGRESO

2017

Arelance S.L.

Arelance S.L.
Parque Tecnológico de Andalucía
C/ Marie Curie, 3. Edif. Premier II.
29590 Campanillas (Málaga)
952 028 585



Tabla de Contenidos

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



CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

Renovación del compromiso con la red española del Pacto Mundial

Red Española del Pacto Mundial
C/Félix Boix, nº 1ª, 4ºB
28036 - Madrid

Málaga, 19 de Septiembre de 2018

Estimados/as Sres./Sras.del Pacto Mundial,

Desde **Arelance** queremos dejar constancia de nuestra labor para con la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) a través de la renovación del compromiso con la **Red Española del Pacto Mundial**.

En la que será nuestro primer informe de progreso, después de la realización de cinco Memorias de Sostenibilidad, reflejaremos el esfuerzo, progreso y objetivos por ir más allá del mero cumplimiento con los derechos humanos, las normas laborales, la anticorrupción y la protección del medio ambiente.

De cara a **2018 y 2019**, nuestros **objetivos** están claramente alineados con los Diez Principios del Pacto Mundial y muy especialmente con algunos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), de modo que para este periodo nos planteamos:

- Prevenir delitos, definiendo los ámbitos y acciones que aseguren el funcionamiento de nuestra organización y la acción de sus miembros dentro de la legalidad. **ODS 16:** Paz, justicia e instituciones sólidas.
- Impulsar el bienestar de los empleados a través de medidas de conciliación e intercambio con la comunidad. **ODS 11:** Ciudades y comunidades sostenibles.
- Transformar las instalaciones en verdes y resilientes, mejorando la seguridad y eficiencia energética y limitando el uso de papel y reciclando materiales. **ODS: 11:** Ciudades y comunidades sostenibles.

Como parte de nuestro ciclo de mejora continua, nos encontramos en el momento de comunicar nuestros logros a través de nuestro primer informe de progreso, comprometiéndonos a su revisión anual.

Un saludo,



D. Pablo Díaz Moreno
Socio Director de Arelance



PERFIL DE LA ENTIDAD

Información General

Las tecnologías de la información son tendencia global en el mundo actual y tienen un impacto significativo en las empresas y su organización.

Arelance S.L. es una empresa cuya misión es combinar la tecnología y talento con el fin de establecer relaciones sólidas con las organizaciones aportando soluciones basadas en las personas, la formación y el desarrollo tecnológico, de una forma activa, flexible e innovadora.

Proporciona soporte a proyectos tecnológicos a través de distintas áreas: Recruitment, IT Talent, y Digital Training, IT Solutions, System & Infraestructure, Competency Delivery Center y comercializa productos como Inntrack (<http://www.inntrack.es/>), que proporciona un sistema de gestión del trabajo basado en el cálculo y optimización de rutas y, que abarca desde la definición del equipo, segmentación de los clientes objetivos, creación de rutas, hasta la monitorización y seguimiento de los equipos en ruta y la extracción de informes que analizan la actividad desarrollada.

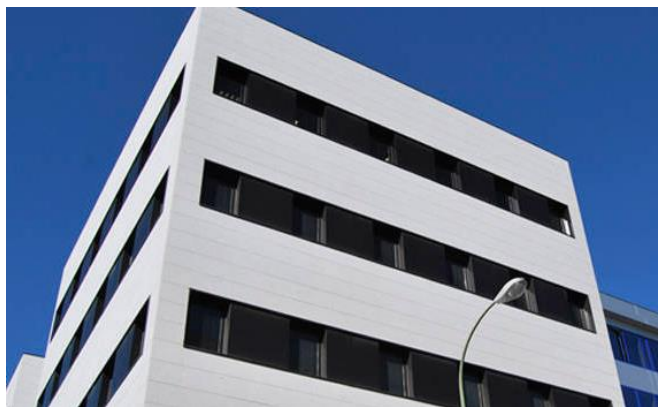
Actualmente, su sede principal se localiza en el Parque tecnológico de Andalucía, exactamente en C/Marie Curie N°3, Edif. Premier II, 3ª Planta, en Campanillas (Málaga). No obstante, cuenta con tres delegaciones más, una de ellas situada en C/Miguel Yuste 18, 1ª Planta, Madrid, otra en Plaza Ruiz de Alda N° 11, Sevilla, y otra en C/Puente de Deusto N° 7, Bilbao.

Oficinas Arelance

MÁLAGA



MADRID



BILBAO



SEVILLA



Áreas de negocio



IT Talent

Al combinar tecnología de reclutamiento de vanguardia, guiándonos por valores como la integridad, el valor de las personas y la profesionalidad, ofrecemos soluciones de personal especializado en tecnología y tratamos cada tarea como un paso más hacia la construcción de relaciones a largo plazo.



Recruitment

Colaboramos con nuestros clientes en lo mejor que sabemos hacer: atraer a grandes profesionales del sector IT.



Digital Training

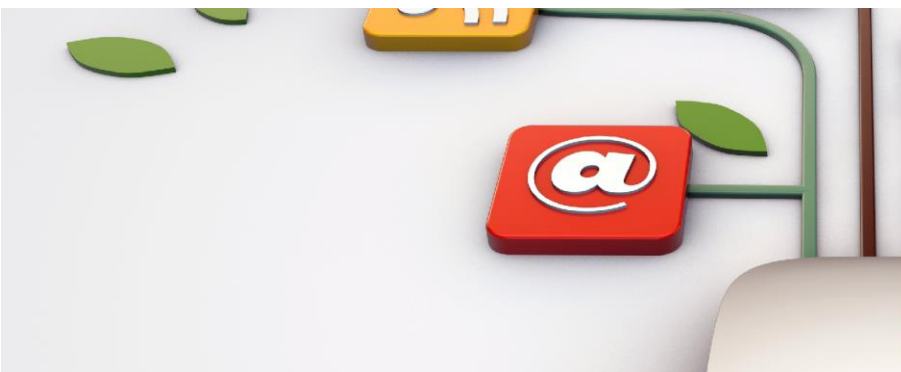
Capacitamos a las organizaciones para que su proceso de transformación digital sea un éxito mediante un enfoque centrado en la gestión del cambio, la agilidad y el desarrollo del talento interno.



Déjanos elegir y reunir el equipo de especialistas que necesitas.
Servicio de gestión de equipos y dirección de proyectos IT

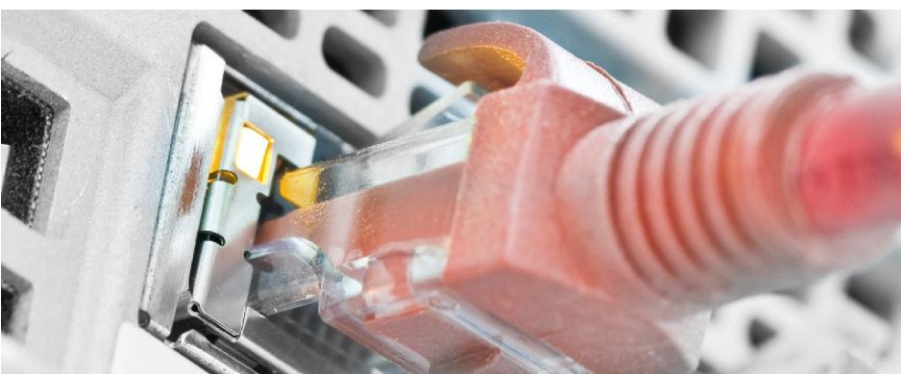
Competency Delivery Center

Es el servicio ofrecido por Arelance que provee a las empresas del soporte necesario para externalizar sus proyectos IT, a través de equipos técnicos dimensionados a medida para cada proyecto y la infraestructura técnica y logística necesaria para la prestación del servicio.



IT Solutions

Es el departamento especializado en el desarrollo de proyectos de software mediante las últimas tecnologías del mercado.



System and Infrastructure

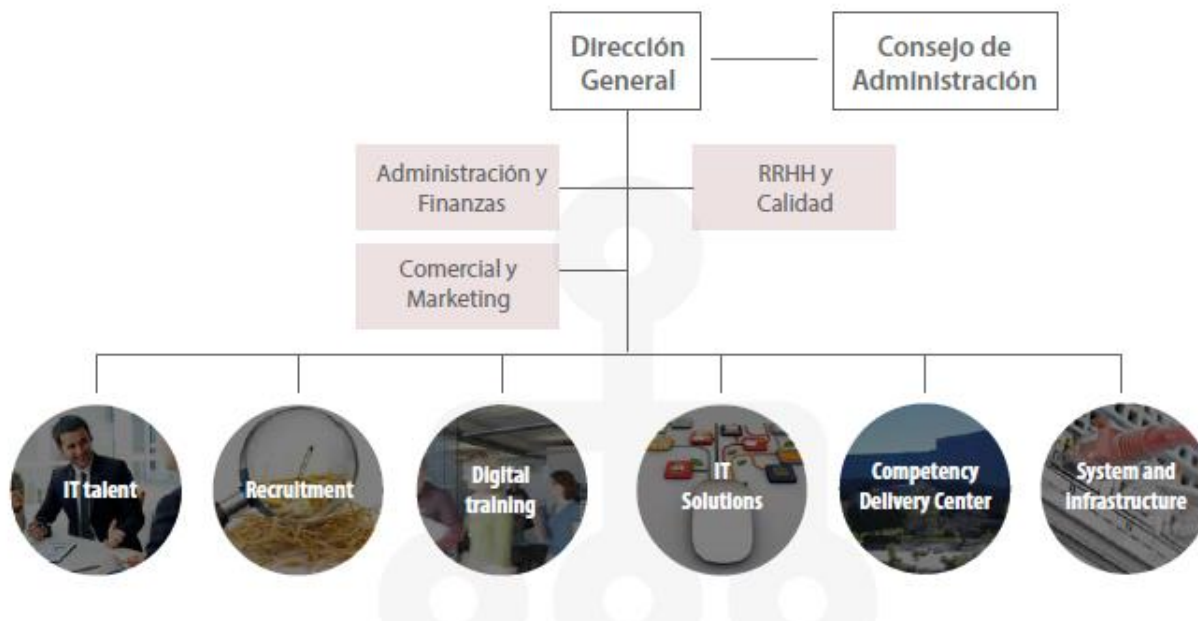
Abordamos los sistemas de información como un elemento neurálgico de la infraestructura de gestión de una empresa, ofreciendo la posibilidad de externalizar su departamento de Sistemas con nosotros

Estrategia y gobierno

Es una sociedad limitada con dos socios accionistas. Uno de ellos ocupa la Dirección General, y el otro la Dirección Financiera.

La junta directiva realiza el seguimiento de la implantación de los 10 principios mediante los indicadores recogidos por el departamento de Recursos Humanos en las sucesivas memorias de sostenibilidad publicadas anualmente y en el presente informe de progreso.

Las propuestas para la implantación de nuevas políticas en materia de RSE son trasladadas desde los responsables a RRHH que valora y eleva a la Dirección general las propuestas viables, y es la Dirección general quien toma la decisión sobre la puesta en marcha de dichas políticas.



Grupos de Interés

Arelance mantiene una relación directa con sus grupos de interés debido el desarrollo de la actividad propia de la empresa,

Se ha utilizado una metodología para la identificación de los grupos de interés teniendo en cuenta los contextos de la organización. A través de esta metodología se definen los grupos de mayor representatividad e importancia en el desarrollo de actividad empresarial. Estos grupos son:

- Clientes
- Empleados
- Comunidad/Sociedad Civil
- Proveedores

La entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y en sus procesos de decisión, a través de los requisitos de cada uno de estos grupos y la valoración positiva de propuestas comunicadas en reuniones, con el objetivo de garantizar las expectativas de los mismos.

Otros datos de interés

Fecha de adhesión al pacto mundial	16/02/2011
Dirección Web	www.arelance.com
Sector	Tecnologías de la información
Nº de empleados	303
Colaboración con proyectos de Naciones Unidas	UNICEF
Periodo cubierto por la información del informe	Del 01/01/2017 al 31/12/2017
Periodicidad del informe	Anual
Responsable del informe de progreso	Elisa Martín Alba



METODOLOGÍA

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

Identificar los grupos de interés, y cuáles son sus expectativas, son aspectos que facilitan la implantación integral de la RSE en el seno de cualquier organización. Esto nos permitirá anticipar posibles riesgos u oportunidades y establecer políticas, acciones, herramientas e indicadores de seguimiento como los que se recogen en el presente informe.

Para elaborar el siguiente Informe de Progreso hemos desarrollado los siguientes pasos:

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

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

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

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

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

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



ANÁLISIS DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

DESAFÍOS U OPORTUNIDADES CONTEMPLADOS

DERECHOS HUMANOS



6

NORMAS LABORALES



6

MEDIOAMBIENTE



4

ANTICORRUPCIÓN



2

Los desafíos propuestos giran en torno a los Grupos de Interés más significativos para Arelance. Están vinculados a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Los ODS son una llamada universal a la adopción de medidas para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas gocen de paz y prosperidad.

Conllevan un espíritu de colaboración y pragmatismo para elegir las mejores opciones con el fin de mejorar la vida, de manera sostenible, para las generaciones futuras.



GRUPO DE INTERÉS

CLIENTES

Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes (LOPD)

Todos los empleados de Arelance firman un acuerdo en materia de protección de datos de carácter personal y de confidencialidad en la que se comprometen a no difundir ningún tipo de información a terceros, ni aún habiéndose extinguido la relación laboral. Asimismo, todos los proveedores con acceso a datos personales firman un acuerdo como encargados de tratamiento de dichos datos.

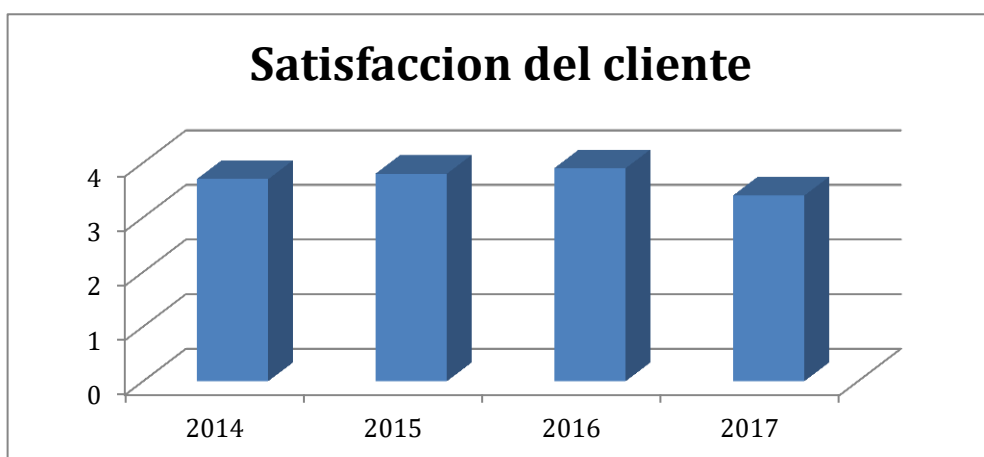
Arelance S.L. cuenta con sistemas basados en Active Directory que permiten el control de acceso a recursos compartidos y servicios de la red corporativa solo a los usuarios autorizados para ello. El acceso a recursos corporativos siempre debe de ser autorizado por correo electrónico por el equipo directivo tal y como especifica la jerarquía de empresa. Todo acceso temporal a personal no autorizado debe de ser autorizado y controlado por la persona responsable de dicho acceso según la jerarquía de la empresa y enviar la petición de acceso por correo electrónico al administrador de la red. Todos los usuarios de la red de confianza deben de cambiar su contraseña mensualmente para minimizar los problemas de seguridad ocasionadas por el robo de password.

Arelance se marca como objetivo para 2018 la adaptación al Reglamento General Europeo de Protección de Datos que entra en vigor en mayo de 2018.

Relación duradera con los clientes

En el Sistema de Gestión de la Calidad UNE ISO 9001:2015 de la compañía se describe como proceso estratégico la gestión y mantenimiento de clientes con el fin de establecer relaciones comerciales duraderas en el tiempo. Se asocian a indicadores que permiten controlar el flujo de los mismos y obtener la trazabilidad de los servicios prestados.

Con carácter anual enviamos una encuesta de satisfacción a nuestros clientes en la que se valora el servicio de Arelance atendiendo a diferentes ámbitos y con valores entre 1 y 4.



Arelance se marca como objetivo que su servicio tenga una valoración mínima de 3,9 sobre 4 durante 2018.



GRUPO DE INTERÉS

EMPLEADOS

Conciliación familiar y laboral

Arelance es una compañía flexible, concienciada con la necesidad de conciliación de la vida familiar y laboral. Entre las medidas dispuestas para sus empleados están:

- Flexibilización de los horarios en función de necesidades personales de los empleados, siempre que no afecte al funcionamiento de los proyectos.
- La jornada reducida en verano, siempre que los proyectos lo permitan.
- El teletrabajo está permitido en aquellos casos en los que sea necesario trabajar desde una localización diferente a la de la oficina por motivos personales.
- Las mujeres embarazadas desde la semana 30 de gestación tienen la posibilidad de trabajar desde casa 4 días a la semana.
- La reducción de jornada por guarda legal de hijos/as o cuidado de mayores o discapacitados/as a su cargo, estudios,...

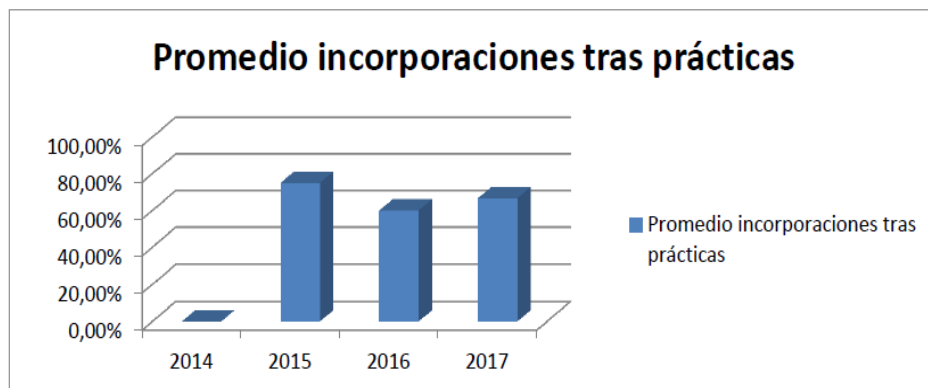
Además de las mencionadas Arelance tiene otra serie de políticas que se adoptan en diferentes situaciones que facilitan a sus empleados atender las responsabilidades que hay más allá del trabajo. Se realiza un control de la plantilla acogida a medidas de conciliación..

Uno de los objetivos marcados para 2018 en este aspecto es conseguir que los empleados de oficina de Arelance tengan la opción de una jornada de teletrabajo a la semana.

Generar oportunidades para jóvenes con talento

Arelance da la oportunidad a jóvenes que se encuentran cursando estudios universitarios, o recién graduados de realizar sus prácticas curriculares o extracurriculares. El compromiso con el desarrollo de estas personas no se encuentra únicamente en brindarles la oportunidad de tener su primera experiencia laboral, sino en formarlos para una vez terminen su periodo de prácticas puedan incorporarse a la compañía como parte de la plantilla.

Las personas que comienzan unas prácticas en Arelance son formadas tanto en conocimientos como en procedimientos y valores de la empresa, con el fin de facilitar su futura incorporación a la finalización de este periodo.



Se realiza un seguimiento de la tasa de éxito en la selección y desarrollo de jóvenes talentos tras su periodo formativo. El objetivo marcado para 2018 es conseguir que al menos el 80% de estos jóvenes se incorporen en plantilla.

Identificación del empleado con la entidad

El sentimiento y orgullo de pertenencia es un elemento fundamental a trabajar dado que parte de la plantilla desarrolla su actividad en las instalaciones de nuestros clientes.

Para 2018 se plantea como objetivo el desarrollo de un plan de trabajo de aplicación en el periodo 2018 – 2020, enmarcado dentro del Plan Estratégico, que contemple la identificación y definición de nuevos valores de Arelance, con el mayor consenso posible entre sus empleados, junto a otras políticas de desarrollo para cuidar nuestro talento, que favorezcan dicho orgullo de pertenencia. Desde un plan de formación más ambicioso hasta nuevas iniciativas que fortalezcan la relación entre la empresa y sus empleados.

Información de las condiciones laborales en el proceso de contratación

Todas las personas que se incorporan al equipo de Arelance, son citadas antes de su incorporación para la firma de la documentación referente al contrato. Durante esta sesión se detallan todos los términos y cláusulas de la contratación y se resuelven todas las dudas que al nuevo empleado le puedan surgir. Cuidamos el acompañamiento durante un momento tan importante como es el comienzo de una nueva etapa en nuestra empresa y reducir la incertidumbre.

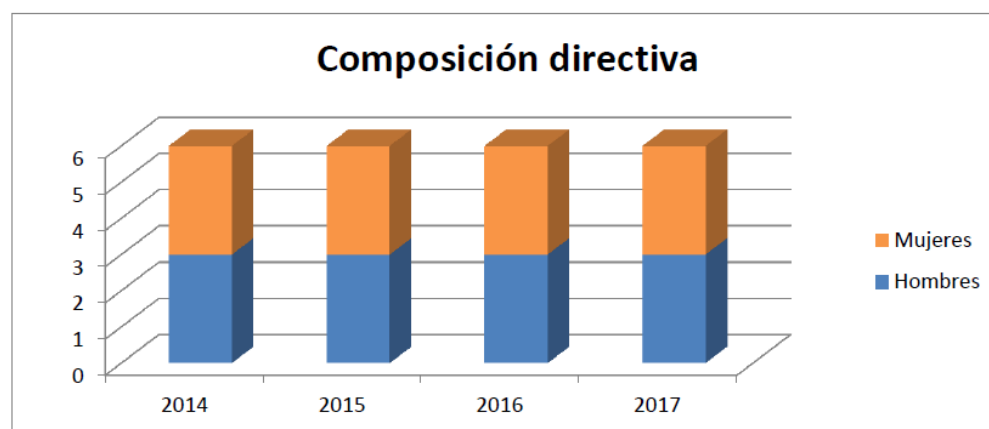
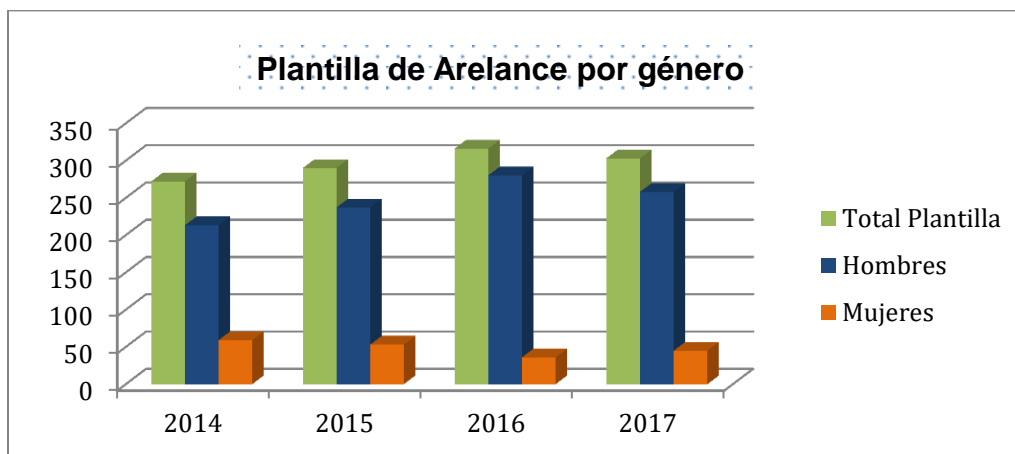
Además de los trámites administrativos, se hace entrega de los manuales de bienvenida y el Welcome Pack y se explican procedimientos internos, que les permitirán conocer desde la estructura de la empresa hasta los códigos éticos y de conducta que deben seguir.

Igualdad de género

A través de una comisión permanente de igualdad se promueve el principio de igualdad y no discriminación, además de realizar el seguimiento de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad.

La empresa cuenta con el plan de igualdad 2016-2018 en vigor, por lo que los compromisos de Arelance pasan por cumplir en su totalidad con las acciones marcadas en el mismo durante el año venidero.

Durante los 6 años previos a este informe, se ha emitido una memoria de sostenibilidad anual en la que se agrupaban los indicadores GRI (indicadores de responsabilidad corporativa). Algunos de ellos sirven para hacer el seguimiento de la plantilla y órganos directivos en el ámbito de la Diversidad.



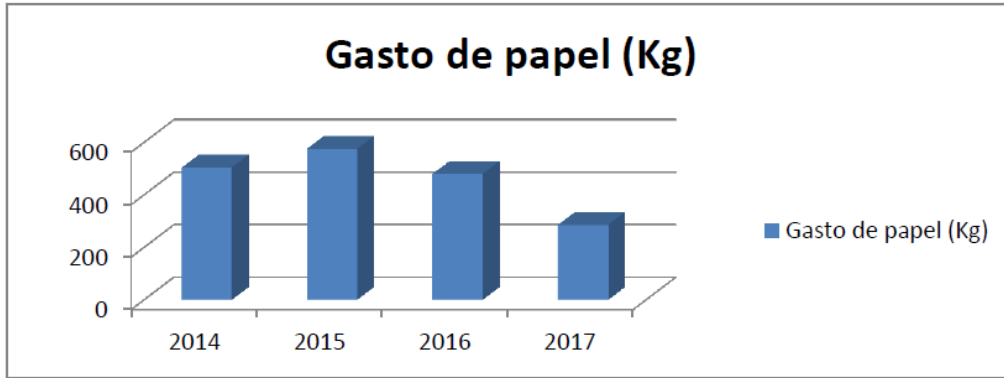
Optimizar el uso de papel en la entidad

Las oficinas de Arelance dispone de contenedores de reciclaje de distintos tipos de residuos, entre ellos el papel.

Durante 2017 se comenzó a promover el ahorro de papel revisando procedimientos y modos de trabajo para evitar impresiones y archivar en formato digital. En paralelo, apostamos por una oficina más libre de papel, digitalizando la documentación antigua que no es necesaria conservar en formato físico.

El objetivo para 2018 es concienciar y continuar de manera progresiva con la eliminación de todos los procedimientos de custodia de documentación en papel no requerida por la ley.

El seguimiento de este consumo se realiza a través de un indicador alimentado por el departamento de administración, que indica la cantidad de producto adquirido así como las características del mismo para su posterior cuantificación.





GRUPO DE INTERÉS

PROVEEDORES

Crear relaciones estables con los proveedores

La certificación en la UNE-EN ISO 9001:2015 obliga a la evaluación de los proveedores en base a ciertos criterios (económicos, calidad, logística y postventa), así como a la comunicación de dicha evaluación sobre los mismos. La finalidad es medir la satisfacción en la provisión de su producto servicio. Los estados en los que se clasifican son: nuevo, homologado, homologado con observación y des homologado.

Una vez finalizado el servicio por parte del proveedor, la persona responsable de la compra evalúa al proveedor en base a los aspectos mencionados con anterioridad. Esta valoración podrá modificar el estado según el cumplimiento de los criterios en el servicio concreto prestado.

Cumplimiento de la normativa

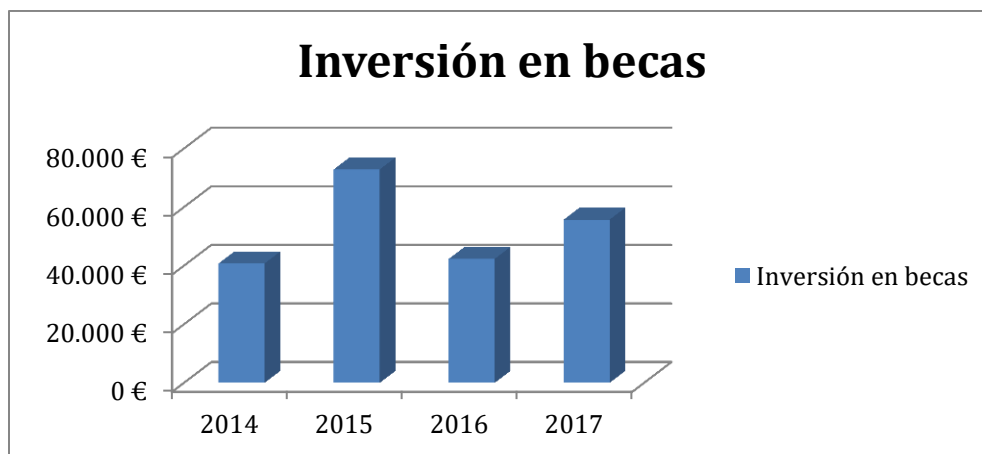
Arelance está comprometido con el cumplimiento de la legislación vigente en todos los ámbitos que afectan al desarrollo de su actividad. Anualmente recibe inspecciones laborales y auditorías financieras que aprueba de manera satisfactoria años tras año. El compromiso de la empresa es seguir manteniendo esta tasa de éxito para seguir demostrando con su operativa la transparencia y buen gobierno en sus acciones.



GRUPO DE INTERÉS
COMUNIDAD

Invertir en las generaciones del futuro

Respecto a la sociedad, en concreto, las generaciones del futuro, Arelance organiza con varias ediciones anuales de programas de becas con el objetivo de formar y desarrollar a personas en tecnologías que son tendencia y asegurar su empleabilidad futura. En estos programas formativos son de carácter gratuito. Arelance es el organizador de los mismos o en otras ocasiones, colaborador. Durante 2017 lo fue con la beca Talentum de Telefónica o formaciones de la Escuela de Organización Industrial. Se implanta durante 2017 un indicador que mida la cantidad (€) dispuesta desde el año 2014 en inversiones para este tipo de programas. El objetivo marcado para 2018 es aumentar esta inversión en al menos un 10% respecto a 2017.





ANEXO CORRELACIÓN DE DESAFÍOS Y ODS

CORRELACIÓN DE LOS ELEMENTOS ANALIZADOS EN LOS INFORMES DE PROGRESO CON LOS 10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL Y LOS 17 ODS

Desafíos para la empresa	ODS	Principios
Administración		
Contratos transparentes con la Administración Pública	16	10
Tráfico de influencias en la contratación con la Administración Pública	16	10
Medioambiente		
Falta de medición de los residuos en CO2	12 13	8
Ausencia de tecnologías respetuosas con el medioambiente	9 11 13	9
Desconocimiento del impacto ambiental de la entidad	6 7 13 14 15	8
Identificación de los aspectos ambientales del entorno donde opera	6 7 13 14 15	8
Uso de nuevas tecnologías respetuosas con el medioambiente	9 11 13	9
Cálculo y compensación de los residuos en CO2	7 13	8
Optimizar el uso de papel en la entidad	12 15	7
Falta de control del volumen de materiales impresos	12 15	7
Conocimiento del impacto ambiental de la entidad	6 7 13 14 15	8
Empleados		
Apoyo al empleado para ejercer su derecho a la negociación colectiva	1 8 16	3
Contratación de mano de obra infantil	4 8 16	5
Falta de información a los empleados	4 8	3
Deterioro de la Paz Social en la entidad	8 16	3
Mejoras de RSE sobre la normativa laboral	8 16	4
Respeto de las cláusulas contractuales con los empleados	8 16	4
Conciliación familiar y laboral	5 8	4
Regular la aceptación de regalos	16	10
Incumplimiento del convenio colectivo	1 8 16	3
Mejora de la diversidad de la plantilla en la entidad	1 5 8 10	6
Discriminación por discapacidad	10	6
Falta de formación del empleado para el desarrollo de su actividad	4 8	1
Incertidumbre en el ambiente laboral	8	1
Aceptación de regalos que comprometan a la entidad	16	10
Estudio y aprovechamiento de las capacidades de los empleados	4 8	6

Desafíos para la empresa	ODS	Principios
Favorecer la competencia transparente entre entidades	16 17	10
Falta de compromiso del empleado con la entidad	8	1
Favoritismo en la contratación de empleados	10 5	10
Combatir los casos de soborno	16	10
Salud y seguridad en el lugar de trabajo	3 8	1
Combatir y erradicar todas las formas de extorsión	16	10
Realización de horas extras no acordadas	8	4
Información de las condiciones laborales en el proceso de contratación	10 5 8	6
Discriminación por raza	10	6
Igualdad de género	5	6
Accidentes laborales	3 8	1
Formación como medio para mejorar la profesionalidad de los empleados	4 8	1
Identificación del empleado con la entidad	8	1
Discriminación por edad	10	6
Ausencia de evaluaciones de desempeño	4 8	6
Buen ambiente laboral	8	1
Contratar empleados en función de sus aptitudes profesionales	5 8	10
Combatir y erradicar todas forma de malversación	16	10
Impulsar la sensibilización en materia medioambiental	6 7 13 14 15	7
Inserción de personas con discapacidad (LISMI)	10	6
Discriminación por género	5	6
Competencia desleal	16	10
Generar oportunidades para jóvenes con talento	10 8	6
Promoción del valor de las personas en las organizaciones	8 17	1

Proveedores	ODS	Principios
Falta de colaboración continua con los proveedores	12 17	2
Contratar a proveedores de servicios que cumplan los Derechos Humanos	1 2 8 16	2
Contratar a proveedores que cumplan con criterios de RSE	12 13 8	2
Falta de criterios responsables en la selección de proveedores	12 13 8	2
Proveedores como aliados de RSE en la empresa	12 17	2
Realizar compras a proveedores que cumplan con los Derechos Humanos	1 2 8 16	2

Desafíos para la empresa	ODS	Principios
Desconocimiento de criterios de RSE por los proveedores	12 13 8	2
Cumplimiento de la normativa	8 16	10
Crear relaciones estables con los proveedores	12 8 16	1
Impactos en la reputación empresarial derivados de la relación con proveedores	12	1
Mejorar el conocimiento de los proveedores en materia de RSE	12 13 8	2
Evaluación de proveedores	12 8 16	2
Cientes		
Falta de conocimientos de los clientes en la utilización de productos y servicios	12	1
Información asimétrica con clientes	12 17	10
Valoración negativa de los clientes	12	1
Desinformación de los clientes	12	1
Transparencia en el ejercicio de la actividad con clientes	12 16 17	10
Falta de prospección al cliente	12	1
Formación para clientes	4 12	1
Acercar la RSE al consumidor final	4 12	1
Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes (LOPD)	12 16	1
Relación duradera con los clientes	12 8	1
Fomentar la calidad en la entidad a todos los niveles	9 12	1
Satisfacción del cliente	12 8	1
Etiquetado e información transparente al cliente	12 16	10
Blanqueo o lavado de dinero	16	10
Accesibilidad de los productos y servicios	1 2 9 12	1
Comunidad		
Alianzas entre asociaciones y empresas	17	5
Invertir en las generaciones del futuro	3 4 11	6
Acción social para la Comunidad	1 2 3 4 11	1
Socios		
Satisfacción de expectativas	16 17	1
Relación duradera con socios/accionistas	16 17	10

**CORRELACIÓN DE LOS 10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL
CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE**

DERECHOS HUMANOS

NORMAS LABORALES


MEDIO AMBIENTE

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

- 1 Apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos
- 2 No ser cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.
- 3 Apoyar la libertad de afiliación y la negociación colectiva.
- 4 Apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
- 5 Apoyar la erradicación del trabajo infantil.
- 6 Apoyar la abolición de las prácticas de discriminación.

- 7 Mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente.
- 8 Fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
- 9 Favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.
- 10 Trabajar contra la corrupción en todas sus formas.





UN GLOBAL COMPACT
APOYAMOS
AL PACTO MUNDIAL

Esta es nuestra **Comunicación sobre el Progreso** en la aplicación de los principios del **Pacto Mundial de las Naciones Unidas**.

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.

arelance 
Building Digital Talent

