

**INFORME DE PROGRESO**

**2018**

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

01 | **Carta de Renovación del Compromiso**

02 | **Perfil de la Entidad**

03 | **Metodología**

04 | **Análisis**

- Clientes
- Talento
- Proveedores
- Comunidad
- Medio ambiente



**RENOVAMOS NUESTRO  
COMPROMISO**

**THE FUTURE**

SMART HOME

CONNECTED CAR

DRONES

ARTIFICIAL INTELLIGENCE (AI)

VIRTUAL REALITY (VR)

3D CONSUMPTION

# Renovación del compromiso con la red española del Pacto Mundial

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

Málaga, 12 de Abril de 2019

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**.

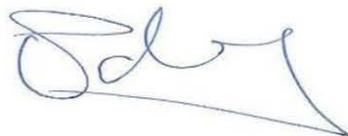
En la que será nuestro segundo informe de progreso reflejaremos el esfuerzo, progreso y objetivos por ir más allá del mero cumplimiento con los derechos humanos, las normas laborales, la anticorrupción y la protección del medio ambiente.

De cara a **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



---

## 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, Extended Development Team y comercializa productos como Intrack (<http://www.intrack.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.

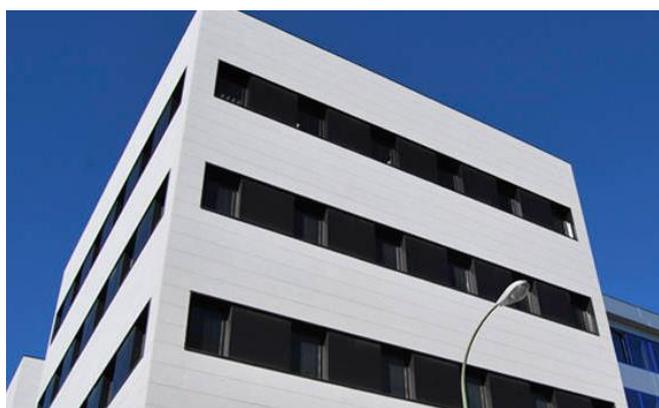
Actualmente, su sede principal se localiza en el Parque tecnológico de Andalucía, exactamente en C/Marie Curie N°3, Edif. Premier II, 3ª Planta, en Campanillas (Málaga). No obstante, cuenta con tres delegaciones más, una de ellas situada en C/Miguel Yuste 18, 1ª Planta, Madrid, otra en Plaza Ruiz de Alda N° 11, Sevilla, y otra en C/Rodríguez Arias N°17, 2ºB, 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

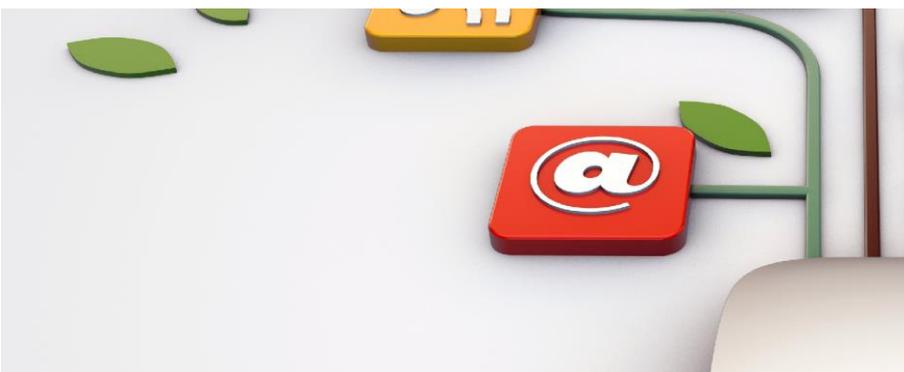
Capacitamos a las organizaciones para que su proceso de transformación digital sea un éxito mediante un enfoque centrado en la gestión del cambio, la agilidad y el desarrollo del talento interno.



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

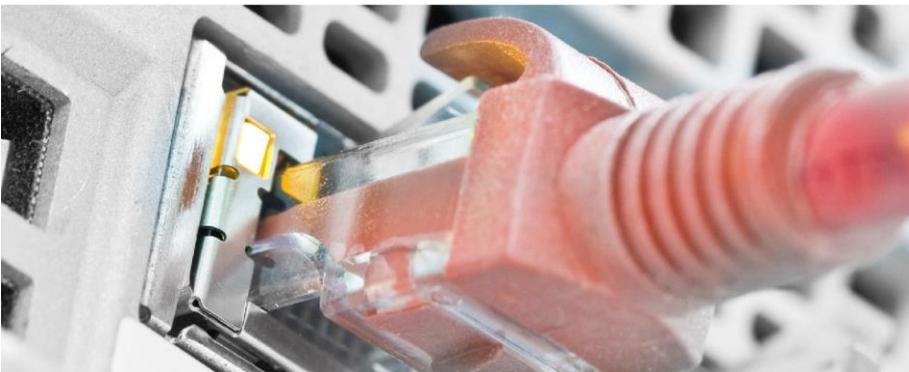
## Extended Development Team

Proporcionamos a los clientes el soporte para externalizar sus proyectos de IT. Les ayudamos a lograr el éxito ofreciendo soluciones de IT adaptadas mediante profesionales locales capacitados y una infraestructura segura, colaborando durante todo el proceso.



## IT Solutions

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



## System and Infrastructure

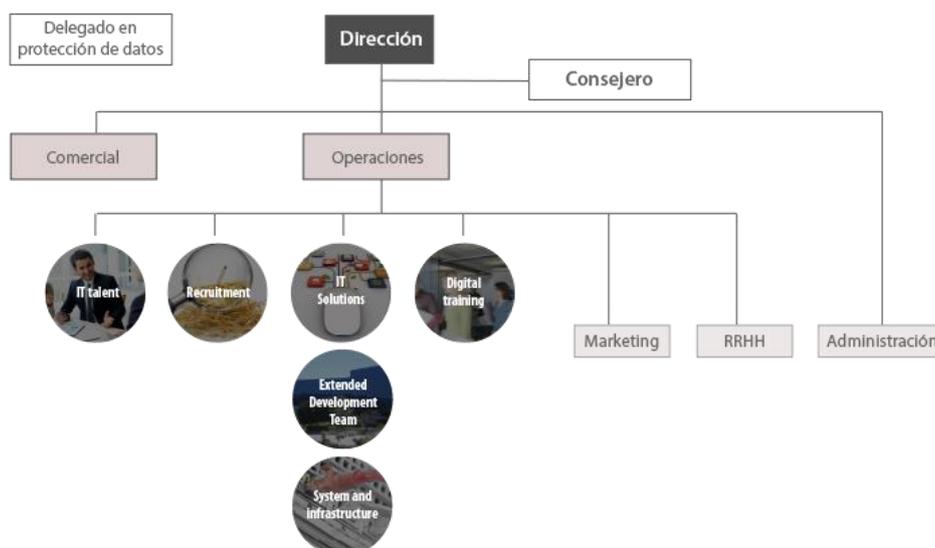
Abordamos los sistemas de información como un elemento neurálgico de la infraestructura de gestión de una empresa, ofreciendo la posibilidad de externalizar su departamento de Sistemas con nosotros

## Estrategia y gobierno

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

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 al responsable de operaciones las propuestas viables, y es esta figura junto a la Dirección quienes toman las decisiones 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
- Medio ambiente

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	<a href="http://www.arelance.com">www.arelance.com</a>
Sector	Tecnologías de la información
Nº de empleados	250
Colaboración con proyectos de Naciones Unidas	UNICEF
Periodo cubierto por la información del informe	Del 01/01/2018 al 31/12/2018
Periodicidad del informe	Anual
Responsable del informe de progreso	Antonio Delgado Lauret

# 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.

A close-up photograph of a person's hands typing on a laptop keyboard. The laptop screen is visible in the background, displaying a complex financial dashboard with various charts, graphs, and data tables. The dashboard includes a world map, several line and bar charts, and a table of financial metrics. The entire image has a warm, orange-red color overlay. The text 'GRUPOS DE INTERÉS' is centered over the image in a white, bold, sans-serif font.

# GRUPOS DE INTERÉS

## DESAFÍOS U OPORTUNIDADES CONTEMPLADOS

DERECHOS HUMANOS

NORMAS LABORALES

MEDIOAMBIENTE

ANTICORRUPCIÓN



7



7



5



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.

A watercolor-style world map is centered on a white background. The continents are filled with various colors: North America is purple and blue, South America is red and pink, Europe and Africa are red and orange, and Asia and Australia are yellow and green. The word "CLIENTES" is written in white, bold, uppercase letters with a slight shadow, centered over a semi-transparent grey horizontal band that passes through the middle of the map.

**CLIENTES**

---

## Tratamiento 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 aun 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.

El objetivo marcado para el año 2018 fue una adaptación total al Reglamento General Europeo de Protección de Datos que entraba en vigor en mayo. Se llevaron a cabo diferentes acciones que aseguraron una Implantación satisfactoria del nuevo reglamento.

Se designó a la persona que cumpliría las funciones del Delegado en protección de Datos, esta facilitó el proceso de adaptación a la nueva norma. Entre las muchas acciones realizadas destaca la adaptación de todos los modelos de advertencia legal y contrato de encargado de tratamiento, la actualización de los textos informativos y legales del entorno Web, la revisión de todos los acuerdos de confidencialidad y protección de datos con los empleados, la organización de sesiones formativas presenciales y en modalidad e- learning, análisis de riesgos y la verificación del ciclo de vida del dato.

No existen reclamaciones previas a 2018 en este sentido, por eso, el objetivo para 2019 es mantener esta línea en seguridad de la información, siendo una organización en la que cualquier grupo de interés pueda confiar sus datos y la seguridad de los mismos esté garantizada. Otro objetivo es continuar la formación a los empleados en seguridad de la formación, por lo que se define una formación para 2019 en esta materia.

## 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 se realiza el envío de 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.

El objetivo marcado para 2018 fue incrementar la puntuación de nuestro servicio en 0,5 puntos. Una puntuación que rozaba la excelencia. Aunque no se alcanzaron los resultados deseados, estos fueron positivos (3,2). Se espera incrementar durante 2019 el valor de este indicador al menos hasta el 3,3 con la atención puesta en no bajar de 3, valor que contemplado como crítico.





**TALENTO**

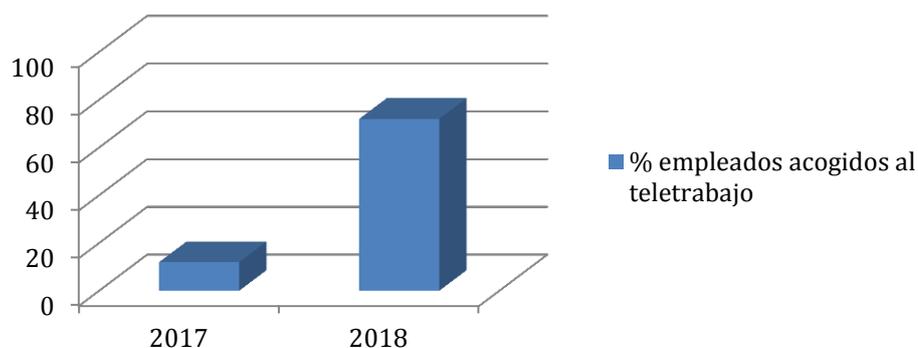
## Conciliación familiar y laboral

Arelance es una compañía comprometida con la conciliación familiar y laboral. De hecho es uno de los valores que marca el día a día de la compañía. Apoyamos las iniciativas que permiten a nuestros empleados sentirse más satisfechos al poder conciliar su trabajo y familia, y contribuir, así, a un entorno más feliz y un trabajo más productivo.

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,...

### % Empleados acogidos al teletrabajo



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.

En 2017 se estipuló como desafío para los siguientes años la implementación del teletrabajo voluntario una vez a la semana entre los empleados

de oficina de Arelance. A finalizar 2018 el 72% de la plantilla estaba acogido a esta medida. El objetivo para 2019 es que el 80% de la plantilla de oficina de Arelance se haya acogido a esta opción de manera regular.

## 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 que una vez terminen su periodo de prácticas puedan incorporarse a Arelance como parte de la plantilla.

Los profesionales que comienzan unas prácticas en Arelance son formados 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.

Durante 2017 el 66,60% de profesionales en prácticas terminaron incorporándose en la plantilla, este valor



motivó a Arelance a pretender que al menos el 80% de compañeros en prácticas terminaran incorporándose a la plantilla en 2018. No solo se consiguió alcanzar el objetivo sino que se ha sobrepasado con creces llegando al 100%.

Son unos datos muy positivos y difíciles de alcanzar, ya que la continuidad de un profesional en la empresa tras el periodo de prácticas depende de muchos factores. Sin obviar esta dificultad, Arelance se propone para 2019 un objetivo que mejore los resultados de 2017 y sea, al menos un 85% de incorporaciones tras el periodo de prácticas. Una tasa de incorporación muy alta y que continua nuestro proyecto de formación e inserción de recién graduados en el ámbito laboral.

---

## 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 ello se ha comenzado a desarrollar un plan estratégico que aborda diferentes acciones en diferentes planes relativas a distintas áreas de la organización.

El objetivo para 2018 consistía en 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.

Tras una serie de reuniones programadas y encuestas, entre el personal técnico de oficina de Arelance y mandos directivos, se definieron los siguientes valores como eje central del talento de la compañía:

### 1. El equipo por encima de las individualidades

Somos un equipo que trabaja bajo un ambiente colaborativo donde nos apoyamos, compartimos nuestros conocimientos, damos facilidades a los demás, valoramos y respetamos opiniones e ideas más allá de intereses personales. El trabajo de cada uno es el trabajo de todos.

### 2. Entusiasmo y pasión por lo que hagas

Cada día ponemos pasión en nuestro trabajo y esto se refleja en todas nuestras acciones. La pasión nos lleva a involucrarnos más allá de lo que se espera de nosotros dando así lo mejor para conseguir la excelencia.

### 3. Conciliación familiar

Apoyamos las iniciativas que permiten a nuestros empleados sentirse más satisfechos al poder conciliar su trabajo con la vida familiar y contribuir así a un entorno más feliz y un trabajo más productivo.

### 4. Empleados y clientes encantados

Rodearnos de empleados y clientes encantados supone escuchar más allá de lo que dicen, identificar y colaborar en la búsqueda de soluciones que satisfagan sus necesidades, generando fidelidad y confianza mutuas.

### 5. Escucha, debate, comunica, aprende

Escuchamos atentamente, conocemos y nos enriquecemos con otros puntos de vista. La comunicación debe fluir entre todos los niveles y en todas las direcciones de la empresa, y hacia el cliente, para facilitar la toma de decisiones y la implicación de todos los empleados.

## 6. Sé honesto

Creemos en la honestidad y el trato digno como pilares fundamentales en nuestras relaciones personales. Nos comprometemos a contribuir a un clima laboral de colaboración, confianza y respeto atajando cualquier conducta que no refleje estos principios.

## 7. Creatividad e innovación

La capacidad de crear nuevas soluciones y productos innovadores permite a Arelance adaptarse a un entorno cada vez más dinámico y competitivo con un aporte constante de valor.

En 2019 nos planteamos terminar de planificar los paquetes de acciones que conforman el plan, entre estos paquetes hay uno destinado a poner en marcha medidas de RSC que conformaran nuevos desafíos en años venideros.

---

# 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.

A finales de 2018 se creó una encuesta de llegada, en la que se evalúa en concreto como el nuevo empleado valora la información que se le ha explicado durante la bienvenida a la hora de firmar el contrato en términos de condiciones laborales. Dicha encuesta se envía una vez terminada la incorporación con valores entre 1 y 4 siendo uno poco satisfactorio y 4 muy satisfactorio.

El objetivo para 2019 es obtener una puntuación mínima de 3,2, valor que denota un alto grado de satisfacción de todas las incorporaciones y en definitiva del proceso de acogida.

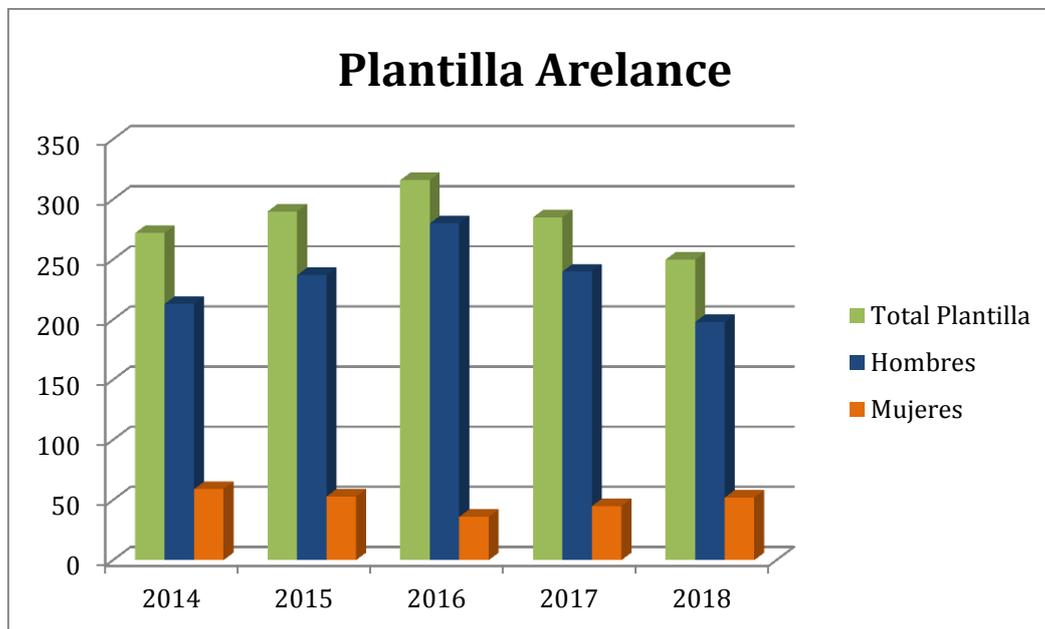
## Igualdad de género

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.

Hasta 2016, se emitía 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. Este seguimiento se siguió realizando durante el informe de progreso de 2017 y el actual.

Durante 2018 se redujo el número medio de trabajadores totales en la plantilla en un 12%. Debido a la tradicional mayoría de profesionales del sexo masculino en nuestro sector, dicha reducción afectó a la cantidad total de hombres contratados, reduciéndose en un 5% hasta el 79%. Esta reducción afectó de manera inversa a la tasa de mujeres que aumentó ese 5% hasta el 21%.

Durante 2019, el reto es el aumento de la plantilla media desde los 250 empleados de 2018 a los 270. Debido a la distribución de profesionales del sector en función del género, el valor deseable de mujeres en la plantilla es de un 23%, siendo conscientes de la dificultad de conseguirlo, pero con la mirada puesta en seguir con la inercia positiva en contratación de profesionales del sexo femenino alcanzado en los últimos años.



Durante 2018 aumentó el número de responsables y hubo cambios entre los profesionales que ocuparon esos puestos por lo que la paridad que en años anteriores se había mantenido cambió, siendo la proporción de mujeres en puestos directivos de un 33,4% por los 66,6% de los hombres.



## Comunicación con los empleados

Desde el día de la incorporación, se facilita a todos los empleados de la empresa el acceso a la plataforma de manuales y procedimientos internos de la empresa. En dicha plataforma tienen acceso a toda la información de la compañía: Manual de bienvenida y procedimientos como trabajador, protocolos, códigos de conducta y éticos, planes manuales, políticas, protocolos e informes.

Previo a la incorporación, durante la bienvenida se hace una demostración a cada nueva incorporación para que sepan acceder y conozcan resumidamente los contenidos de los mismos.

A través de la Newsletter de la empresa se recuerda de manera periódica la actualización de la plataforma, además de la forma de acceder a la misma y los documentos que podemos encontrar en ella.

Con el fin de acompañar a los empleados en su incorporación, así como ser resolutivo a la hora de solucionar dudas y reducir incertidumbres, durante 2018 se marcó el objetivo de indicar en el cuestionario de llegada un apartado donde se valora la información proporcionada relativa a manuales de procedimientos y herramientas de la empresa. Se espera obtener al menos una valoración de 3 sobre 4 en 2019, reflejaría un grado de satisfacción alto con nuestro procedimiento.

Respecto a información actualizada sobre el estado de la empresa, de manera mensual o bimensual se envía la Newsletter mencionada con anterioridad, Areviernes, donde se comunican las noticias más significativas de Arelance. Durante 2019 se incluirá en la encuesta de salida un nuevo campo donde se evalúe la eficacia de esta herramienta para ir recogiendo datos y poder marcar un nuevo objetivo para el año 2020.

# PROVEEDORES



---

## Crear relaciones estables con los proveedores

---

La certificación en la UNE-EN ISO 9001:2015 obliga a la evaluación de los proveedores. Esta evaluación en Arelance se hace 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 o servicio. Los estados en los que se clasifican los proveedores son: nuevo, homologado, homologado con observación y deshomologado.

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.

Durante 2018 se deshomologan 8 proveedores. No se debe a un mal servicio, ya no cubrían una necesidad. Todos estos proveedores daban servicios a nuestra actividad en la oficina de Bilbao pero esta oficina cesó su actividad en 2018, motivo de tales deshomologaciones.

El objetivo durante 2019 es continuar la relación con los actuales proveedores con los que, en su mayoría, existe relación sólida desde hace años.

---

## 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. La honestidad es uno de sus valores, el compromiso a contribuir con un clima de confianza y respeto a la norma, atajando cualquier conducta que no refleje este principio.

Anualmente recibe inspecciones laborales y auditorias financieras que aprueba de manera satisfactoria años tras año. Durante los 15 años de historia de la compañía no ha habido incidencias que comprometan su legalidad. 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.

Durante 2018, Arelance tuvo una auditoría financiera y 10 inspecciones, siendo el resultado de las mismas totalmente satisfactorio al existir incidencias en alguna de ellas. Durante 2019, el desafío es continuar esta senda positiva antes la normativa vigente.

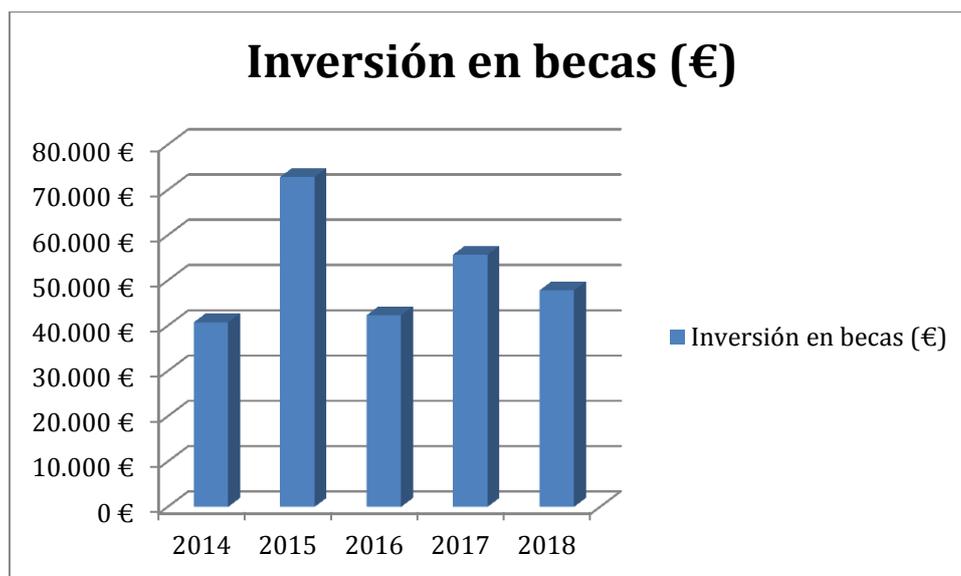
# COMUNIDAD



## Invertir en las generaciones del futuro

Arelance continúa año tras año, desde hace más de 10, apostando por la inversión en las generaciones del futuro mediante la organización de becas. El objetivo de las mismas es formar y desarrollar a jóvenes en tecnologías que son tendencia y asegurar su empleabilidad futura. Estos programas formativos son de carácter gratuito.

Arelance juega un papel de organizador de estas formaciones y en otras ocasiones de colaborador. Durante 2018 estuvo presente en el desarrollo de programas del Instituto Municipal para la Formación y el Empleo, la Escuela de Organización Industrial y algunos clientes. En 2017 se implantó un indicador que mide la cantidad (€) dispuesta en inversiones para este tipo de acciones. El objetivo marcado para 2018 fue aumentar la inversión en al menos un 10% respecto a 2017. Sin embargo, aunque la cantidad dispuesta ha sido superior a otras de los últimos 5 años no se ha podido cumplir la expectativa. No obstante se marca para 2019 el no reducir su inversión por debajo de los 45.000€, siendo una cantidad considerable y significativa.



# MEDIO AMBIENTE



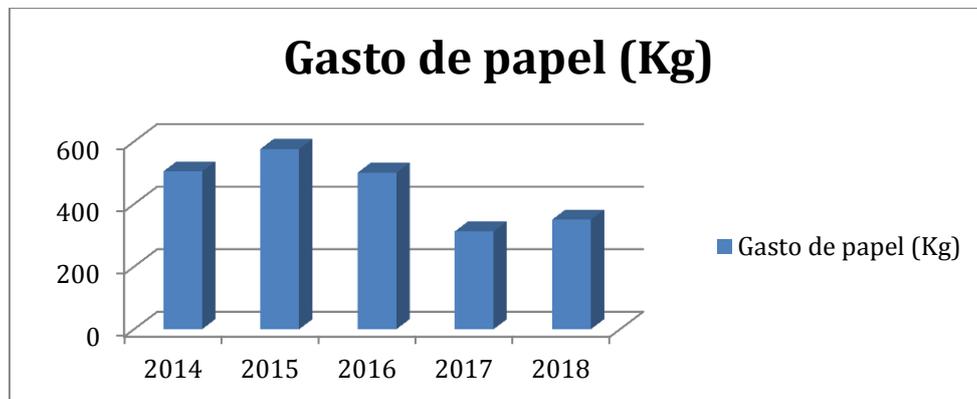
## Optimizar el uso de papel en la entidad

Las oficinas de Arelance disponen 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, se apostó por una oficina libre de papel, digitalizando la documentación antigua que no era necesaria conservar en formato físico.

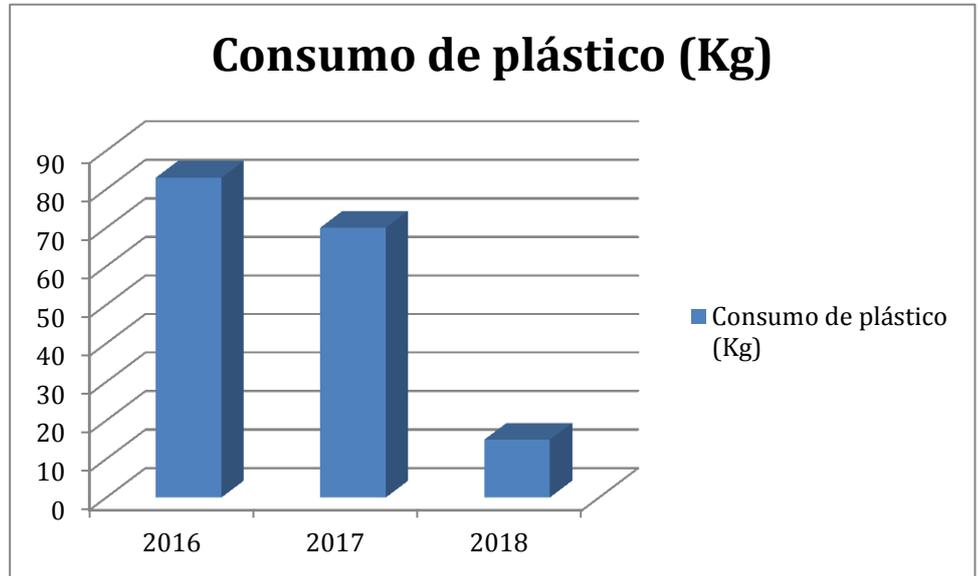
El objetivo para 2018 fue concienciar y continuar de manera progresiva con la eliminación de todos los procedimientos de custodia de documentación en papel no requerida por la ley. En su gran mayoría se han eliminado todo esos procedimientos que resultaba una emisión indiscriminada de papel. No obstante, durante 2018 se aumentó el consumo 37.5 kg. Aun así, los 359 kg totales son una cantidad menor que en 2016 (500kg). Este aumento tiene que ver con un exceso de compra que ha supuesto mantener una gran cantidad de papel almacenado durante mucho tiempo y que durante el año venidero será consumido, esto supondrá un descenso considerable del consumo en 2019, por lo que el objetivo que nos marcamos es un gasto máximo de 300kg.

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, las medidas que tomamos son 2.5 kg por cada paquete de 500 folios.



## Reducción del uso de plástico

Durante los últimos años, la empresa se ha concienciado de la necesidad de que todas las entidades controlen la compra indiscriminada de productos de plástico. Por norma general, Arelance ponía a disposición de sus empleados todo lo necesario en formato plástico para comer: Cubiertos, platos,... Además, compraba vasos, tazas de café de plástico y agitadores de plástico. Aunque las oficinas de Arelance disponen de contenedores específicos para el reciclaje de plástico, para 2018 se propuso el objetivo de reducir de manera drástica el apoyo de la empresa a la provisión del mismo.



Se dejaron de comprar algunos elementos, siendo responsabilidad del empleado el traerlos y otras se sustituyeron por materiales menos dañinos para el medio ambiente. Se compraron vasos de cartón, la empresa diseñó y compró tazas de cerámica y se sustituyeron los agitadores por cucharas de madera reciclables.

Gracias a las acciones de este tipo, se redujo el consumo de plástico provisto de la empresa en 2018 un 78.6% respecto al año 2017. El consumo final fueron 15.86 kg y se marca como objetivo para 2019 un consumo máximo de 12 kg.

# 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
<b>Administración</b>		
Contratos transparentes con la Administración Pública	16	10
Tráfico de influencias en la contratación con la Administración Pública	16	10
<b>Medioambiente</b>		
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	5 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
<b>Empleados</b>		
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		10
Falta de compromiso del empleado con la entidad		1
Favoritismo en la contratación de empleados		10
Combatir los casos de soborno		10
Salud y seguridad en el lugar de trabajo		1
Combatir y erradicar todas las formas de extorsión		10
Realización de horas extras no acordadas		4
Información de las condiciones laborales en el proceso de contratación		6
Discriminación por raza		6
Igualdad de género		6
Accidentes laborales		1
Formación como medio para mejorar la profesionalidad de los empleados		1
Identificación del empleado con la entidad		1
Discriminación por edad		6
Ausencia de evaluaciones de desempeño		6
Buen ambiente laboral		1
Contratar empleados en función de sus aptitudes profesionales		10
Combatir y erradicar todas forma de malversación		10
Impulsar la sensibilización en materia medioambiental		7
Inserción de personas con discapacidad (LISMI)		6
Discriminación por género		6
Competencia desleal		10
Generar oportunidades para jóvenes con talento		6
Promoción del valor de las personas en las organizaciones		1
<b>Proveedores</b>		
Falta de colaboración continúa con los proveedores		2
Contratar a proveedores de servicios que cumplan los Derechos Humanos		2
Contratar a proveedores que cumplan con criterios de RSE		2
Falta de criterios responsables en la selección de proveedores		2
Proveedores como aliados de RSE en la empresa		2
Realizar compras a proveedores que cumplan con los Derechos Humanos		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
<b>Cientes</b>		
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
<b>Comunidad</b>		
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
<b>Socios</b>		
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.



# arelance

Building Digital Talent

[www.arelance.com](http://www.arelance.com)  
[info@arelance.com](mailto:info@arelance.com)  
952 028 585

