**Informe de Comunicación de Progreso de Connected EVOLUCIONA S.L.**

Periodo cubierto por la Comunicaciónde Progreso(COP): Agosto 2018-Agosto 2019

Madrid 22 de Agosto de 2019

Para nuestros grupos de interés:

Me complace confirmar que Evolgroup Internet S.A. (nombre comercial EVOLUCIONA) reafirma su apoyo a los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en materia de Derechos Humanos, Trabajo, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción.

En es ta Comunicación de Progreso anual, describimos nuestras acciones para mejorar continuamente la integración del Pacto Mundial y  s us principios en nuestra estrategia de negocios, cultura y operaciones diarias.

También nos comprometemos a compartir esta información con nuestros grupos de interés vía nuestros

 principales canales  de comunicación.

Atentamente,



Elvira de Andrés

Directora General

**Principios de derechos humanos**

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

Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

**Valoración, política y objetivos**

La integridad es fundamental para EVOLUCIONA. Junto con nuestros otros valores de liderazgo, pasión, responsabilidad, colaboración, diversidad y calidad, la integridad es un pilar de nuestra Compañía.

Integridad significa hacer lo correcto. Al actuar con integridad, reforzamos positivamente los valores y la reputación de la Empresa.

Nuestra compañía recoge en su código de conducta el compromiso que ha adquirido en el año 2014 como entidad firmante del Pacto Mundial de Naciones Unidas para la implantación de los diez principios de conducta que promulga en materia de Derechos Humanos, Medio Ambiente, Derechos Laborales y Lucha contra la Corrupción.

El código expone detalladamente los 10 principios del Pacto Mundial y tanto empleados como colaboradores deben conocerlos, entenderlos y suscribirlos.

**Implementación**

El código de conducta es de obligado cumplimento para el equipo directivo, empleados y colaboradores de EVOLUCIONA.

Todo empleado o colaborador que no se atenga a las estipulaciones del Código de Conducta será sometido a medidas disciplinarias que pueden llegar hasta la ruptura de la relación laboral.

En cualquier caso, el autor de una infracción tiene derecho a ser oído y a defenderse antes de que se le aplique una sanción disciplinaria. Cada empleado y colaborador deberá denunciar cualquier petición u oferta de pago o de ventaja ilícita que pueda llegar a conocer.

Cualquier empleado o colaborador que tenga conocimiento de hechos que constituyan evidencias o sospechas de infracciones al Código de Conducta Empresarial pueden ser puestas de manifiesto ante su superior inmediato o la Dirección de la Compañía.

No se aplicará ninguna sanción a un colaborador que, de manera justificada y/o de buena fe, comunique una infracción.

Sin embargo, toda persona que haya participado en una infracción podría ser objeto de las sanciones disciplinarias en las que hubiera incurrido, incluso aunque sea el que ha comunicado la infracción. Todas las informaciones obtenidas estarán cubiertas por el anonimato.

**Medición de resultados**

EVOLUCIONA realiza anualmente una encuesta de clima laboral entre sus empleados donde se pregunta específicamente sobre sus relaciones con compañeros y superiores. Si se les trata con el debido respeto, se tienen en cuenta sus opiniones, se sienten integrados o por el contrario se sienten en alguna manera discriminados.

La encuesta consta de preguntas cerradas y preguntas abiertas en las que el empleado puede dar libremente su opinión. La encuesta es online y totalmente anónima.

A lo largo del último año, ni con anterioridad, hemos tenido conocimiento de infracción alguna de estos principios.

Tampoco tenemos sentencias ni causas pendientes por vulneración de estos principios fundamentales.

**Principios laborales**

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

Principio4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajoforzoso o realizado bajo

coacción.

 Principio 5: Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Principio6: Las Empresas deben apoyar la aboliciónde las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

**Valoración, política y objetivos**

Al igual que mencionábamos en el caso anterior, estos principios están recogidos expresamente en el código de conducta de nuestra compañía que es de obligado conocimiento y cumplimento para la dirección, empleados y proveedores/colaboradores.

Además en el punto 4 de nuestro código de conducta se recoge específicamente nuestro **compromiso con los empleados:** *“Creemos firmemente que las relaciones con los empleados deben basarse en la confianza mutua, el respeto y un reconocimiento patente de la dignidad de todos los empleados.*

*Condenamos la discriminarán por razones de raza, sexo, edad, religión o cualquier otra condición ajena a la capacidad profesional de los empleados.”*

**Implementación**

La empresa cumple estrictamente con todas las obligaciones legales hacia sus empleados en materia laboral, de Seguridad Social y Hacienda Pública poniendo esta información a disposición de nuestros clientes cuando es requerido.

La compañía dispone de un Plan de Riesgos Laborales que es auditado anualmente y a requerimiento de sus clientes si es necesario que pone de manifiesto que se trabaja en las mejores condiciones.

En materia de selección, se realizan pruebas objetivas de capacidad intelectual y trabajo en equipo que son revisadas por varios responsables de departamento para garantizar que se selecciona las personas que objetivamente mejor cumplen con los requisitos para un puesto determinado.

La empresa favorece la conciliación familiar con horarios flexibles y la posibilidad de realizar teletrabajo 1 día a la semana o más si las circunstancias personales del trabajador así lo requieren.

**Medición de resultados**

La composición de la plantilla de EVOLUCIONA está formada mayoritariamente por personas del segmento de 26-50 años, con predominio del segmento más joven como es habitual en el sector digital en el que opera la compañía.

Sexo:

* Mujeres: 42% - frente al 34% de 2017
* Hombres: 58% - frente al 66% de 2017

Edad:

* Hasta 26 años: 11% - frente a 0% en 2017
* 26-35: 50% - frente al 56% en 2017
* 36-45: 31% - estable
* Más de 45: 8% reduciéndose frente al 14% de 2017

Las mujeres, aunque son minoría en la plantilla cada vez son más y sí están representadas de manera paritaria en los puestos de dirección.

Todo empleado o colaborador que no se atenga a las estipulaciones de estos principios será sometido a medidas disciplinarias que pueden llegar hasta la ruptura de la relación laboral. No obstante, no se ha producido ningún caso.

No hemos tenemos casos legales, sentencias o multas relacionados con infracción de principios laborales.

**Principios medioambientales**

Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio- ambiente.

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

Principio 9: Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas conel medioambiente.

**Valoración, política y objetivos**

EVOLUCIONA es una compañía de Estrategia y contenidos digitales con un impacto medioambiental muy limitado en comparación con otras actividades empresariales.

No obstante, además de hacer mención expresa en nuestro código de conducta a nuestra suscripción a los principios medioambientales del Pacto Mundial, incluimos expresamente nuestro **compromiso con la salud, seguridad y el medio ambiente**: *“Es esencial para EVOLUCIONA prestar sus servicios de manera segura y sin provocar riesgos inadmisibles para la salud, la seguridad y el medio ambiente, cumpliendo en consecuencia las leyes y ordenanzas pertinentes relativas a estas materias”.*

**Implementación**

Además de recoger nuestra política en el código de conducta de la compañía, separamos para su reciclado cartuchos de impresión, pilas, material electronico, plásticos de embalaje y papel cartón.

Nuestras oficinas son perféctamente accesibles a través de transporte público, teniendo metro y autobus en la puerta.

Además:

* Hemos cambiado las lucernarias con bombillas de bajo consumo e instalado reguladores en las salas de reuniones.
* Hemos instalado reguladores de temperatura con termostato digital en todas las áreas de la oficina para adecuar la temperatura a verano (24º) e invierno (22º).
* Contratamos limpieza y revisión de equipos de frio/calor anualmente para asegurarnos de que su funcionamiento sea bueno y no produzca excesos de consumo.
* Se pide a los empleados, apaguen completamente los equipos al finalizar la jornada laboral, para evitar consumos innecesarios.
* Al favorecer la posibilidad de que los empleados realicen teletrabajo, EVOLUCIONA está contribuyendo a generar menos emisiones de C02.

**Principios de anticorrupción**

Principio10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas

extorsión y el soborno

**Valoración, política y objetivos**

Además de la suscripción a este principio, en nuestro código de conducta se detallan las siguientes obligaciones por parte de directivos, empleados y colaboradores:

Actuación conforme a la ley y a la ética: El equipo directivo y todos los trabajadores que forman parte de EVOLUCIONA deberán desempeñar su función en la organización, no solamente con estricto cumplimiento de la legislación aplicable, sino evitando, además, cualquier práctica que no sea éticamente aceptable bajo estrictos criterios de honestidad e integridad moral, o atente contra los intereses legítimos de la compañía.

Compromisos en relación con los clientes: La política de EVOLUCIONA consiste en ofrecer a nuestros clientes servicios de elevada calidad, a precios adecuados y cumpliendo los compromisos sin demora respecto de las fechas contratadas con los clientes, y atendiendo a lo dispuesto en cada contrato.

No podrán aceptarse regalos o prestaciones equivalentes que no sean habituales en el mercado y en cualquier caso nunca superiores a un valor estimado de 100 € en total en un año.

En cualquiera de los casos, deberá informarse siempre a la Dirección de la Compañía y a su responsable.

Compromisos con los proveedores: Las decisiones en relación con los proveedores deberán tomarse de manera imparcial, evitando cualquier conflicto de interés, debiendo estar basadas, en todo caso, en datos de carácter objetivo, considerando la calidad del producto o servicio a adquirir, su valor, el precio y teniendo en cuentas las condiciones del mercado.

Conflictos de intereses: Todos los empleados y colaboradores de EVOLUCIONA deberán abstenerse de intervenir en aquellos asuntos en los que pueda existir un conflicto de intereses en un empleado o colaborador de la sociedad, de manera que en todo caso la decisión se adopte en atención exclusivamente a los intereses de EVOLUCIONA.

A tal efecto, cualquier persona que entienda que se encuentra potencialmente en una situación de conflicto de intereses a causa de otras actividades que realice fuera de la sociedad, sus relaciones familiares, su patrimonio personal o cualquier otro motivo, deberá comunicarlo de manera inmediata a su responsable, al efecto de que éste analice la existencia o no de dicho conflicto y, en su caso, excluya a la persona en concreto, de cualquier intervención en el asunto en relación con el cual exista un conflicto de intereses.

Lucha contra la corrupción: EVOLUCIONA rechaza categóricamente la corrupción en todas sus formas y prohibimos dar o aceptar sobornos y cualquier forma directa o indirecta de corrupción, incluyendo comisiones ilícitas, la utilización de fondos o capitales con fines inmorales así como el uso de vías o circuitos paralelos destinados al pago o a la recepción de beneficios ilícitos destinados o procedentes de clientes, agentes, contratantes, proveedores y funcionarios públicos.

Así mismo EVOLUCIONA aplica las leyes nacionales e internacionales relativas a la lucha contra la corrupción.

**Implementación**

Como ya hemos comentado, los anteriores puntos son de obligado cumplimiento y ante posible infracción detectada por cualquier empleado, ésta debe ponerse en conocimiento de la dirección que tomará las medidas laborales o legales oportunas.

En el caso de contratos con proveedores, existe un procedimiento escrito que deben conocer aquellas personas que compran productos y/o servicios y que es de obligado cumplimiento. En último término, los contratos son siempre validados y/o firmados por la dirección.

Los trabajadores de EVOLUCIONA realizan un curso anual de código de conducta proporcionado y exigido por nuestro cliente, Microsoft que recoge normas anticorrupción.

La dirección de la compañía es responsable de que todos los trabajadores hayan realizado correctamente el curso y así lo certifica ante nuestro cliente.

**Medición de resultados**

Con la periodicidad necesaria y máximo anualmente, la dirección de la compañía revisa que se mantengan los estándares anticorrupción de la compañía, establecidos en nuestro código de conducta y se anima a los empleados a que pongan en conocimiento de la dirección la existencia de alguna práctica que atente contra este principio. Todas las informaciones obtenidas estarán cubiertas por el anonimato.

No se han detectado casos de corrupción.

No existen investigaciones, sentencias o multas relacionadas con casos de corrupción o soborno.