



Informe de Progreso Pacto Mundial 2019

Gfi Informática S.A.



ÍNDICE

1	CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO	3
2	INFORMACIÓN GENERAL DE GFI INFORMÁTICA	4
2.1	Estrategia y gobierno.....	5
2.2	Objetivos y temáticas de Naciones Unidas	8
3	METODOLOGÍA UTILIZADA.....	9
4	ACCIONES REALIZADAS POR GFI EN 2018 PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS 10 PRINCIPIOS .10	
4.1	Principio 1.....	10
4.2	Principio 2.....	16
4.3	Principio 3.....	18
4.4	Principio 4.....	21
4.5	Principio 5.....	23
4.6	Principio 6.....	25
4.7	Principio 7.....	28
4.8	Principio 8.....	31
4.9	Principio 9.....	34
4.10	Principio 10.....	37
5	ANEXOS.....	40
5.1	Declaración de Gfi con Pacto Mundial.....	40
5.2	Código ético y de conducta profesional de Gfi	44
5.2.1	<i>Valores éticos y principios generales de Actuación de Gfi</i>	<i>44</i>

1 CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO



Madrid, 11 de Marzo de 2020

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

DECLARA

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

Destacar que en el ejercicio 2019, y como resultado de las actividades realizadas en materia de sensibilización, formación y minimización del impacto ambiental, hemos conseguido seguir mejorando nuestra eficiencia en aspectos tan importantes como la reducción del consumo eléctrico, gracias a la aplicación de buenas prácticas en relación con la utilización de los equipos y el incremento del uso de herramientas de comunicación y colaborativas, como alternativa ecológica a los desplazamientos. Por último, seguimos concienciados en la segregación adecuada de los residuos y en particular en la reducción de los residuos electrónicos generados, promoviendo asimismo la reutilización y reciclados de los mismos.

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

Nuestros objetivos para el año 2020 van encaminados a seguir potenciando los Diez Principios y, más concretamente, en los principios de los derechos humanos, de medioambiente e igualdad y de prevención de riesgos laborales.

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



Firmado

Carlos M^º Muñoz Pérez

CEO G.C. GFI INFORMÁTICA, S.A

2 INFORMACIÓN GENERAL DE GFI INFORMÁTICA

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

Dirección web: www.gfi.es

Alto cargo: Carlos Muñoz, Director General (CEO)

Fecha de adhesión: 24/03/2010

Número de empleados: 2.908

Sector: Telecomunicaciones y tecnologías de la información

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

Ventas / Ingresos: 157,886 millones de Euros

Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno: Ninguna

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

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

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

Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad o donde tiene actividad relevante en materia de sostenibilidad) y mercados servidos: Gfi pertenece a un grupo empresarial con presencia en 21 países incluida España, destacar la actividad de Francia, Portugal, Marruecos, Suiza, Bélgica, Luxemburgo, Costa de Marfil, Túnez, México, Colombia, Brasil, USA.

Alcance del Informe de Progreso (Países sobre los cuales la empresa reporta información en el informe de progreso) y sus posibles limitaciones, si existen: España

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

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

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

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria: 2019

Ciclo de presentación del Informe de Progreso: Anual

2.1 ESTRATEGIA Y GOBIERNO

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

<i>Grupo de interés</i>	<i>Mecanismo para identificar las necesidades y expectativas</i>
<i>Clientes</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Encuestas de satisfacción • Gestión de eventos (reclamaciones, incidencias, revisiones, etc ...) • CRM – Sistema de Gestión de Clientes • Encuestas de satisfacción del servicio y reuniones de seguimiento
<i>Accionistas</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Comité de dirección internacional • Comité operacional internacional • Comité corporativo de calidad • Comité corporativo de seguridad
<i>Empleados</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones de seguimiento con la gerencia • Programas de recogida de sugerencias y opiniones: Desayuno con dirección, encuestas de clima... • Canales de comunicación en el portal del empleado
<i>Proveedores</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones
<i>Gobierno</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Legislaciones y reglamentación aplicable
<i>Sociedad</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Colaboración con otras organizaciones en proyectos de diversa índole
<i>Competidores</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Foros y reuniones específicas del sector • Participación en organizaciones y eventos relacionados con nuestra actividad

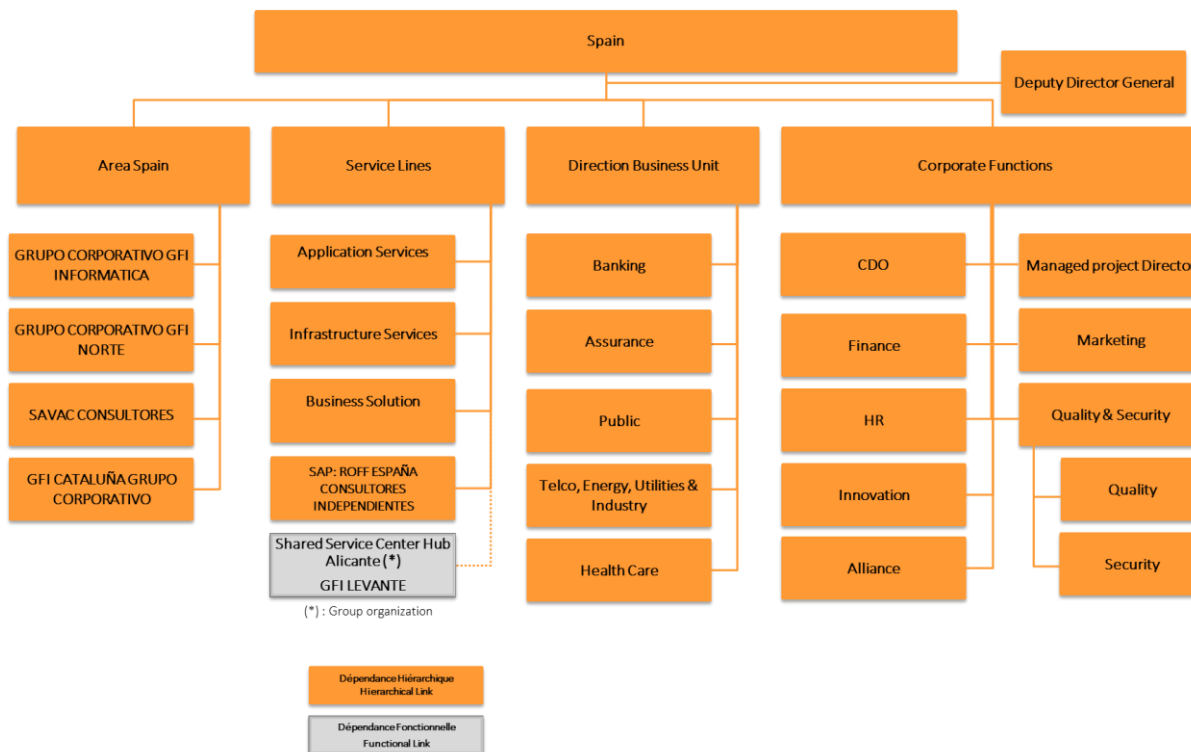
Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama:

Grupo Corporativo GFI Informática, S.A. forma parte del Grupo internacional GFI, y concretamente sus socios son las empresas GFI INFORMATIQUE (8%) y GFI INTERNATIONAL (92%).

En España, Grupo Corporativo GFI Informática participa al 100% del resto de las sedes.



El siguiente gráfico muestra el organigrama del 2019:



Indique si la cúpula directiva debate los aspectos estratégicos de los 10 principios del Pacto Mundial y miden el progreso mediante indicadores (Key performance indicators):

Si, se han desplegado diversos indicadores para medir el grado de avance en las áreas de recursos humanos, calidad (medio ambiente) y financiero.

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

Adicionalmente, durante el 2019, Gfi mantiene la calificación de Ecovadis nivel GOLD, el perfil de sostenibilidad del grupo Gfi Informática.

Indique la estructura de gobierno y quien o quienes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial e indique si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo: Es el CEO, apoyado por el Comité de Dirección quien toma las decisiones relativas a la implantación RSE.

2.2 OBJETIVOS Y TEMÁTICAS DE NACIONES UNIDAS

Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.): Gfi y sus profesionales contribuyen a la integración socio-laboral de las personas con discapacidad siendo una máxima la contratación e integración de este colectivo.

Para ello se lleva a cabo una búsqueda activa de personal con discapacidad que reúna los skills que precisa la compañía además de realizar la contratación de bienes y servicios a través de centros especiales de empleo (INSERTA, CLN Incorpora).

Adicionalmente, los servicios de imprenta son contratados a la Fundación KYRIOS y en 2019 hemos incorporado la contratación de productos elaborados por un centro especial de empleo Taller 99 gestionado por Cáritas.

Más información

Notas: Información sobre Responsabilidad Social Corporativa en nuestra web.

Dirección web:

https://gfi.world/es-es/carreras/carriere_article/1-el-espíritu-gfi-que-es

https://gfi.world/es-es/carreras/carriere_article/3-una-integración-exitosa

https://gfi.world/es-es/carreras/carriere_article/4-una-gestión-de-carrera-personalizada

Responsable: Susana González García de Consuegra

Tipo de informe: A

3 METODOLOGÍA UTILIZADA

Para cada principio se describirán los siguientes puntos:

DIAGNÓSTICO

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

POLÍTICAS

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

ACCIONES

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

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

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

4 ACCIONES REALIZADAS POR GFI EN 2018 PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS 10 PRINCIPIOS

4.1 PRINCIPIO 1

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

DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: Si

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

En el primer semestre de 2019 se realizó una nueva encuesta de clima laboral para obtener feedback por parte de los empleados, sobre su impacto y establecer las bases de nuestra mejora continua en favor de la salud y el bienestar de nuestros trabajadores. Las principales conclusiones:

- La mayoría de los trabajadores se encuentran satisfechos de trabajar en GFI, se sienten valorados y consideran que nuestra empresa les da la oportunidad de desarrollarse profesionalmente
- Se aprecia un aumento de la implicación del responsable aunque el resultado indica que debe trabajarse este aspecto del liderazgo demostrando mayor preocupación por conocer las necesidades e intereses de las personas a su cargo.

Igualmente, los trabajadores identificaron los siguientes puntos de mejora:

- Teletrabajo
- Ampliación jornada intensiva de verano
- Medidas de conciliación familiar

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

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

POLÍTICAS:

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

Respuesta: Si

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

Objetivos: Garantizar el conocimiento del Código Ético y de Conducta Profesional y el canal de denuncias, por parte de todos los empleados y cumplimiento del mismo.

Documentos relacionados:

- Código de Ético y de Conducta GFI -> Capítulo 3 Valores éticos y principios generales de actuación de Gfi
- Procedimiento Denuncias Internas

A principios de 2019, nos hemos adherido a la declaración de Luxemburgo incorporando sus principios en nuestra operativa diaria.

Durante el 2019, la Alta Dirección aprobó la puesta en marcha del proceso de certificación en ISO45001 y Entornos Saludables según modelo de la OMS, lo que ha supuesto un primer hito de integración de la política de PRL en la política del Sistema Integrado de Gestión, continuando con la adaptación y despliegue de los procedimientos operativos necesarios para evidenciar el compliance con dichas certificaciones. Durante el 2020 está previsto obtener ambas certificaciones para la mejora continua de la seguridad, salud y el bienestar de nuestros empleados.

ACCIONES:

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

Respuesta: Si

Implantación: El programa desarrollado en 2019 abarca los siguientes ámbitos de actuación:

- **Motivación.** Acciones dirigidas a fomentar la cohesión y pertenencia:
 - Sesiones de bienvenida, dónde se explica a las nuevas incorporaciones el modelo de trabajo de la compañía
 - Desayunos con la dirección, para recoger las inquietudes que surgen en el día a día de cada profesional
 - Plan Vive Saludablemente, recomendaciones sobre hábitos saludables
 - Actividades lúdicas para personal de la compañía y familiares, con especial atención a los niños. Cabe destacar el programa de verano Campus Ifema Thinkids
 - Fisioterapia, implantado en Madrid, Bilbao y se prevé su implantación en todos los centros de trabajo de más de 100 personas
 - Campaña de revisión ocular en el centro de trabajo

- Pack de bienvenida
- Pack de celebración del 20 aniversario en Gfi
- Celebración días especiales: Papa Noël en la oficina, San Valentín, el día del orgullo friki, el día del jersey navideño
- Convenio de colaboración con fundación Mapfre para la promoción de la salud en el trabajo
- **Capacitación.** Durante el 2019 se ha institucionalizado la herramienta corporativa 360 E-Learning, no sólo con objeto de concienciar y formar en los aspectos tales como medio ambiente, prevención de delitos, protección de datos personales, etc ... sino también como medido para la gestión del conocimiento dentro de los equipos técnicos.

360 E-Learning, se trata de una herramienta de formación online que permite lanzar campañas formativas de forma eficiente y amena. Estas formaciones se distribuyen a los profesionales en su incorporación y periódicamente a través de correo electrónico y están asociadas a presentaciones online con mensajes, videos y más información que se muestra de forma interactiva y dinámica. Las ventajas que nos aportan son:

- Son más atractivas y divertidas
- Su tasa de participación es mayor
- Cuentan con herramientas de análisis de participación
- No es necesario el uso de papel, tintas y otros recursos
- Permiten el feedback del trabajador
- **Privacidad.** En materia de privacidad el 2019, ha sido un año clave para la institucionalización de las nuevas políticas y procedimientos de protección de datos personales, destacando el apoyo proporcionado a las áreas comercial y delivery con objeto de dar soporte a clientes en las actividades relacionadas con GDPR.
- **Confidencialidad.** En materia de confidencialidad de datos, durante el 2019 han continuado las sesiones de sensibilización a la organización en materia de seguridad de la información con especial foco en la nueva legislación europea en materia de protección de datos personales, desplegando formaciones online en materia de seguridad de la información.

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

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

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

Respuesta: Si

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

Objetivos: Detectar y solucionar carencias en la política de derechos humanos.

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

Respuesta: Si

Implantación: Al comienzo de cada actividad se firman los Encargos de Tratamiento y Acuerdos de Confidencialidad que se remiten a los clientes junto con documentación acreditativa en materia de Prevención de Riesgos Laborales y de Riesgos Ambientales. En materia de protección de datos personales, los clientes disponen del buzón dpo@gfi.es para dirigir todas las cuestiones relacionadas con esta materia.

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

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: Si

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

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

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

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

Respuesta: 100 %

Indique el número y tipo de:

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

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

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

RESUMEN DE IMPLANTACIÓN:

Diagnostico			
Grupos de interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
<i>Cientes</i> <i>Accionistas</i> <i>Empleados</i> <i>Proveedores</i>	<i>No tenemos riesgo</i>		<i>Mejora continua</i>
Políticas			
Grupos de interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
<i>Cientes</i>	<i>Políticas de calidad</i> <i>Políticas internas de gestión</i>		<i>Mejora continua de la política de calidad</i>
<i>Accionistas</i>	<i>Políticas corporativas de gestión</i>		<i>Mejora continua</i>
<i>Empleados</i>	<i>Código de conducta</i> <i>Política de Seguridad y salud Laboral</i> <i>Políticas internas de gestión</i> <i>Políticas privacidad</i>		<i>Conocimiento de las Políticas de Privacidad y Código Ético y de Conducta Profesional, por parte de todos los empleados y cumplimiento de este</i>
<i>Proveedores</i>	<i>Código ético</i> <i>Política de compras</i>		<i>Política de compras a proveedores que cumplan la norma ISO14000</i>
Acciones			
Grupos de interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
<i>Cientes</i>	<i>RSE</i>		<i>Mejorar cuestionarios para clientes</i>

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

Legenda: Progreso adecuado Progreso difícil de analizar Con potencial de mejora

4.2 PRINCIPIO 2

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

DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: Si

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

Objetivos: Reconocer cualquier factor de riesgo en la cadena de suministro o en los socios.

POLÍTICAS:

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

Respuesta: Si

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

Objetivos: Garantizar que los proveedores no vulneran los principios de los derechos humanos.

ACCIONES:

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

Respuesta: Si

Implantación: Se registran formalmente las quejas y comentarios sobre/de Proveedores y se analizan con ellos dichas quejas.

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

Objetivos: Reforzar el seguimiento de la no vulneración de los derechos humanos.

Durante el 2019 y debido a las tendencias del mercado, se mantiene la subcontratación de servicios profesionales por lo que, si bien, no presenta riesgo, se ha modificado el procedimiento de evaluación de desempeño de los proveedores con objeto de dar mayor cobertura al análisis.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: Sin contestar%





Implantación: Certificaciones relativas a las normas ISO9001 e UNE-EN ISO 14001.

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

Respuesta: 0

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

RESUMEN DE IMPLANTACIÓN:

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

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

4.3 PRINCIPIO 3

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

DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

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

Objetivos: Garantizar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

POLÍTICAS:

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

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

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

Objetivos: Dar a conocer la misión del Comité de Empresa en su defensa del trabajador.

ACCIONES:

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

Respuesta: Si

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

Objetivos: Dar apoyo a las necesidades de los empleados.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: Si




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


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

Respuesta: Si

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

RESUMEN DE IMPLANTACIÓN:

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

<i>Empleados</i>	<i>Buzón de RRLL, Encuestas, Yammer</i> <i>Evaluaciones Anuales</i>		<i>Conocer las inquietudes de los profesionales para actuar y mejorar</i>
------------------	--	---	---

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

4.4 PRINCIPIO 4

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

DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

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

Objetivos: Vigilar las prácticas de supervisión con objeto de garantizar un entorno saludable.

POLÍTICAS:

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

Respuesta: Si

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

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

Objetivos: Asegurar el cumplimiento del calendario laboral.

ACCIONES:

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

Respuesta: Si

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

Objetivos: Acreditar el cumplimiento legislativo en la adaptación a las necesidades de nuestros clientes.

RESUMEN DE IMPLANTACIÓN:

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

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

4.5 PRINCIPIO 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil

DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

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

Objetivos: Vigilar el cumplimiento de la legislación.

POLÍTICAS:

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

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

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

Objetivos: Garantizar el cumplimiento normativo.

ACCIONES:

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

Respuesta: No

Implantación: No aplica.

RESUMEN DE IMPLANTACIÓN:

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

Leyenda: Progreso adecuado Progreso difícil de analizar Con potencial de mejora

4.6 PRINCIPIO 6

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

DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: Si

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

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

Objetivos: Vigilar las prácticas de gestión con objeto de garantizar la no discriminación.

POLÍTICAS:

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

Respuesta: Si

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

Durante el 2019 se realizó una revisión del diagnóstico inicial de los datos de igualdad de género para adecuar el plan de igualdad a la información actualizada, creándose un buzón exclusivo para comunicación de aspectos relacionados con la igualdad: igualdad@gfi.es.

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

Objetivos: Garantizar el conocimiento de nuestros valores éticos y principios de actuación.

ACCIONES:

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

Respuesta: Si

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

Objetivos: Supervisar los procedimientos de gestión con objeto de garantizar el cumplimiento de nuestras políticas.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Directivos frente a empleados: 1,65%

Directivos mujeres: 16,67%

Directivos hombres: 83,33%

Mujeres: 29,44%

Hombre: 70,56%

Mayores de 45 años: 27,51%

Menores de 30 años: 16,02%

Empleados no nacionales: 4,26%

Empleados con contrato fijo: 96,53%

Implantación: Lo más significativo es la estabilidad que ofrecemos en la contratación, con un 95% de profesionales con contrato indefinido.

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

Respuesta: Si

Implantación: Se facilita en el organigrama de la empresa publicado en el portal del empleado (intranet). Asimismo, se encuentra accesible a partes interesadas desde nuestra página web <https://gfi.world/es-es/grupo>.

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

Respuesta: Si

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

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

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

Respuesta: 0

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

RESUMEN DE IMPLANTACIÓN:

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

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

4.7 PRINCIPIO 7

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

DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: Si

Implantación: GFI está certificado en la norma UNE-EN ISO 14001 cuya matriz principal es una evaluación de aspectos medioambientales con la finalidad de identificar todos aquellos aspectos en la actividad de la empresa que son susceptibles de afectar de una u otra manera al medioambiente y poder realizar las acciones de mitigación factibles.

Objetivos: Garantizar el enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

POLÍTICAS:

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

Respuesta: Si

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

Objetivos: Dar a conocer el compromiso medioambiental de GFI

ACCIONES:

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

Respuesta: Si

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

Objetivos: Promover la concienciación en una adecuada gestión ambiental

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

Respuesta: Si

Implantación: Estas iniciativas se encuentran reflejadas en los objetivos de nuestro sistema de gestión ambiental. En el año 2019 se definió como meta una mayor reducción y/o eficiencia de cada uno de los aspectos medioambientales dentro de nuestra actividad empresarial:

- **Separación de Residuos.** La formación online enfocada en la segregación correcta de residuos ha resultado satisfactoria con un XXXX de realización. Se realizan revisiones periódicas de dichos contenedores para identificar posibles incidencias.
- **Reducción del Consumo de Papel.** Durante el 2019, se ha ejecutado un proyecto con necesidades de consumo elevado de papel, motivando una acción compensatoria con el Medio Ambiente:

Gfi ha participado, en colaboración con la Fundación Lurgaia (<http://www.lurgaia.org/>), en el *Programa Quercus*, cuyo fin es la conservación y recuperación de los bosques autóctonos.

- **Separación y reciclado adecuado de los residuos peligrosos (tóner, baterías).** Se recicla adecuadamente utilizando en la cadena de reciclaje a empresas homologadas a tal efecto. Se ha seguido centralizando y mejorando las impresoras con la finalidad de reducción número de cartuchos de tóner, así como del tipo de cartuchos distintos utilizados que redundan en una disminución del consumo de papel por el uso de impresoras.
- **Emisiones a la atmósfera.** Durante el 2019, continua el enfoque en la utilización de salas virtuales basadas en el uso de SW específico para reuniones en línea y videoconferencia, como alternativa a los viajes. Estas alternativas permiten no sólo la conexión sino también la compartición de recursos.
- **Consumo eléctrico.** Los PC que provee la empresa están catalogados con etiqueta energética máxima para el menor consumo energético posible. También indicar que todos los servidores son máquinas virtuales para mejorar tanto la eficiencia energética como la de residuos.

Destacar, el análisis y toma de decisión por parte de la compañía en la contratación de Energía Verde, siendo efectiva a finales del 2019.

Objetivos: Promover la concienciación en una adecuada gestión ambiental

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: Si

Implantación: Disponemos de indicadores que informan sobre la evolución anual de consumos de energía y consumibles. De esta forma evaluamos la efectividad de las medidas que se han ido tomando al respecto durante el ejercicio de 2019 y su comparativa con los años anteriores con la finalidad de ir midiendo también el avance y mejora de los procesos puestos en marcha. Esta información se analiza de forma periódica en los comités de seguimiento de Calidad y anualmente por la dirección de la empresa.

RESUMEN DE IMPLANTACIÓN:

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

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

4.8 PRINCIPIO 8

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

DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: Si

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

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

Objetivos: Garantizar la identificación de riesgos y responsabilidades en materia medioambiental.

POLÍTICAS:

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

Respuesta: Si

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

Objetivos: Dar a conocer el compromiso medioambiental de GFI

ACCIONES:

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

Respuesta: Si

Implantación: Se realizan campañas de concienciación en relación con:

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

El grupo Gfi en España, posee sedes en distintas ciudades algunas de ellas con legislación local en materia de medio ambiente, motivo por el que se realiza una gestión ambiental cross que permite estar correctamente informados sobre la legislación medioambiental a nivel comunitario, estatal, autonómico y local que resulta de aplicar nuestras actividades en todo el territorio español.

Objetivos: Durante el 2019 y debido a las tendencias del mercado, se ha incrementado la subcontratación de servicios profesionales por lo que, si bien, no presenta riesgo, se ha revisado el proceso de evaluación de proveedores y durante el 2020 se espera sacar conclusiones sobre su efectividad

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: Si



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

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

Respuesta: Sin contestar %

Implantación: La mayoría de nuestros proveedores de productos tiene implantada la UNE-EN ISO 14001.

RESUMEN DE IMPLANTACIÓN:

Diagnostico			
Grupos de interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Cientes Empleados Proveedores	No identificados		Evaluación de aspectos medioambientales
Políticas			
Grupos de interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Cientes Empleados Proveedores	Sistema de gestión de calidad Sistema de gestión medioambiental (SGA)		Mejorar el sistema de gestión medioambiental

Acciones			
Grupos de interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
<i>Clientes</i> <i>Empleados</i> <i>Proveedores</i>	<i>Concienciación medioambiental</i>		<i>Continuar proporcionando información sobre las medidas de reciclaje y ahorro</i>
Seguimiento			
Grupos de interés	Seguimiento y medición de Impactos	Evaluación	Objetivos
<i>Clientes</i> <i>Empleados</i> <i>Proveedores</i>	<i>Comité de medioambiente</i> <i>Indicadores medioambientales</i>		<i>Control y mejora de los indicadores medioambientales</i> <i>Actas de seguimiento del comité de medioambiente</i>

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

4.9 PRINCIPIO 9

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

DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: Si

Implantación: La dirección analiza y aprueba mejoras tecnológicas que permitan un ahorro tanto de costes, como de beneficio directo al medioambiente.

Objetivos: Garantizar el desarrollo sostenible

POLÍTICAS:

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

Respuesta: Si

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

Objetivos: Dar a conocer el compromiso medioambiental de GFI

ACCIONES:

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

Respuesta: Si

Implantación:

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

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: Si

Implantación: Se ha implantado un programa de concienciación del medio ambiente dónde además de realizar acciones específicas y formativas se emite un comunicado trimestral a través de la intranet del empleado donde existe una sección específica de Medioambiente.

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

Respuesta: Si

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

RESUMEN DE IMPLANTACIÓN:

Diagnostico			
Grupos de interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Clientes Empleados Proveedores	No identificados		Análisis y aprobación de mejoras por el Comité de Dirección
Políticas			
Grupos de interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Clientes Empleados Proveedores	Política Medioambiental de GFI		Mejora continua
Acciones			
Grupos de interés	Acciones	Evaluación	Objetivos

<p><i>Cientes</i></p> <p><i>Empleados</i></p> <p><i>Proveedores</i></p>	<p><i>Centralización y mejora en eficiencia de impresoras y escáneres</i></p> <p><i>Videoconferencias como forma generalizada de reunión.</i></p> <p><i>Firma digital</i></p> <p><i>Iluminaria LED</i></p>		<p><i>Implantación de nuevas tecnologías</i></p>
Seguimiento			
Grupos de interés	Seguimiento y medición de Impactos	Evaluación	Objetivos
<p><i>Cientes</i></p> <p><i>Empleados</i></p> <p><i>Proveedores</i></p>	<p><i>Concienciación de los empleados</i></p> <p><i>Seguimiento de la implantación de las nuevas tecnologías</i></p>		<p><i>Utilización masiva y adecuada de las nuevas tecnologías</i></p>

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

4.10 PRINCIPIO 10

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

DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: Si

Implantación: Tras la implantación realizada en años anteriores, en el 2019 nos hemos centrado en una revisión de los criterios a la hora de evaluar los riesgos penales, el objeto es elevar la madurez del sistema de cumplimiento de la compañía

Objetivos: Tomar las medidas oportunas en caso de riesgo.

POLÍTICAS:

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

Respuesta: Si

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

El 2019 ha sido un año clave en la unificación a nivel de grupo, de los estándares éticos y de conducta, lo que ha supuesto reforzar nuestro compromiso con la legislación y los compromisos adquiridos.

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

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

Objetivos: Dar a conocer nuestra política en materia de Prevención de Delitos.

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

Respuesta: Si

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

Documentos relacionados:

- Procedimiento prevención de la corrupción -> Capítulo 3 principios generales de actuación de Gfi (regalos, atenciones, hospitalidades, etc ...)

Objetivos: Dar a conocer nuestra política en materia de Prevención de Delitos.

ACCIONES:

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

Respuesta: Si

Implantación: Durante el 2019, y como fruto del trabajo a nivel de grupo, se ha revisado y aprobado el nuevo Código Ético y de Conducta, entrando en vigor el 1 de enero de 2020.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta:

Clientes 100%

Accionistas 100%

Empleados 100%

Proveedores Sin contestar

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

Objetivos: Durante el 2019 y debido a las tendencias del mercado, se ha revisado nuestros procesos de homologación y evaluación de proveedores, concluyendo un nuevo modelo de contrato en el que se incluyen los estándares éticos de Gfi, así como las políticas de calidad, medio ambiente, seguridad de la información y seguridad y salud en el trabajo.

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

Respuesta: Si

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

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

Respuesta: Si

Implantación: Se ha implantado un canal de denuncias dentro del contexto del Sistema de Prevención de Delitos. Este canal, pone a disposición de nuestros empleados/as la Línea Ética para que

éstos pongan de manifiesto y reporten cualquier potencial mala conducta que consideren que pueda incumplir lo dispuesto en el Modelo de Prevención de Delitos o en el Código Ético y de Conducta Profesional del Grupo GFI.

RESUMEN DE IMPLANTACIÓN:

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

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

5 ANEXOS

5.1 DECLARACIÓN DE GFI CON PACTO MUNDIAL

Declaración Pacto Mundial de las Naciones Unidas

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

DECLARA RESPONSABLEMENTE:

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

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

¹ **Pacto Mundial de las Naciones Unidas**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En Madrid, a 14 de Enero de 2010.



Firmado

Grupo Corporativo GFI Informática, S.A.

D. Carlos M^a Muñoz Pérez

DNI nº 1.097.195-A

5.2 CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA PROFESIONAL DE GFI

5.2.1 VALORES ÉTICOS Y PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN DE GFI

Propósito

La política ética de Gfi se basa en principios fundamentales que sirven de guía para la conducta en el trabajo de nuestros empleados: responsabilidad, integridad, respeto por los demás, objetividad, lealtad y confianza.

Estos principios reflejan los valores del Grupo. Al formalizar y reiterar estos principios, que ya se conocen y cumplen en el Grupo, el Código Ético los amplía y los fortalece.

Nuestro Código Ético refleja nuestro respeto por la ley y por las personas así como nuestra responsabilidad hacia nuestros clientes y al resto de nuestras partes interesadas. Representa los principios que fundamentan nuestra cultura ética.

Como principio básico, cumplimos con las leyes y regulaciones internacionales, europeas, nacionales y locales aplicables en los países en los que operamos, y asumimos los compromisos necesarios para aplicarlas.

La orientación a resultados no puede, en ningún caso, justificar el incumplimiento de las reglas establecidas en este Código.

Código Ético

Respeto por los demás y espíritu de equipo

El Grupo se compromete a respetar y promover los derechos fundamentales establecidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la dignidad y el valor de los seres humanos y la igualdad de derechos para mujeres y hombres.

El Grupo se opone firmemente a cualquier violación de la dignidad humana y, por lo tanto, cumple, en particular, con las leyes y regulaciones locales, nacionales, europeas e internacionales relacionadas con el trabajo infantil y todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.

Asimismo, la Compañía se compromete a respetar la libertad de asociación y la negociación colectiva.

Compromisos contractuales y cumplimiento de la ley

Todos debemos garantizar que actuamos de conformidad con las leyes aplicables locales y en el extranjero.

Cualquier incumplimiento de las regulaciones aplicables puede derivar en sanciones legales y además en responsabilidad civil y penal de los directivos de la Compañía y de las propias empresas del Grupo Gfi.

Seguridad y salud

El Grupo se compromete a garantizar la seguridad y salud para proteger la integridad y salud, física y mental, de nuestros empleados, ya sea que trabajen en nuestras propias instalaciones o en las instalaciones de los clientes.

Todos estamos obligados a cumplir con las leyes y procedimientos aplicables en esta materia y cuando desarrollemos nuestra función en las instalaciones de un cliente también debemos cumplir con todas las normas de seguridad y salud específicas de cada cliente y sus procedimientos de emergencia.

Debemos detectar e informar a los responsables locales de seguridad y salud o a nuestro responsable directo cualquier conducta que pueda representar un peligro o riesgo y cualquier situación que pueda poner en peligro la salud y seguridad de los empleados del Grupo.

Igualdad, diversidad e integración

Todos los empleados tenemos derecho a la igualdad de oportunidades, al trato justo y a ser reconocidos y valorados por nuestras propias habilidades.

El Grupo fomenta la diversidad y se compromete a abstenerse de toda discriminación y a cumplir con todas las disposiciones legales para la prevención de la discriminación.

Buscamos ofrecer a las personas igualdad de oportunidades y trato justo, independientemente de su origen social, cultural, étnico o nacionalidad, religioso u otras creencias, estado civil, posible embarazo, orientación sexual, discapacidad, edad o afiliación sindical.

Acoso y privacidad

Todos tenemos derecho a ser tratados con respeto y amabilidad, del mismo modo todos tenemos el deber de tratar a los demás de tal manera. Por lo tanto, todos los empleados debemos contribuir a mantener relaciones profesionales de calidad, abiertas, justas y respetuosas con los demás.

Todos tenemos derecho al respeto de nuestros derechos fundamentales individuales, en particular, a la dignidad humana y la protección contra todas las formas de violencia, acoso o discriminación. El Grupo se compromete a garantizar que el entorno laboral esté libre de cualquier acoso, incluido acoso laboral, sexual, amenazas y actos de violencia.

Además, todos tenemos derecho al respeto de nuestra privacidad. El Grupo se compromete a cumplir con las leyes y regulaciones nacionales, europeas e internacionales relativas a la protección de los datos personales de los empleados.

Integridad

Competencia justa

La Compañía lleva a cabo sus actividades comerciales, innovaciones y desarrollos de manera justa, de conformidad con el principio de libertad de empresa, y se compromete a no interferir con la libre competencia mediante colusión, soborno, tráfico de influencias, favoritismos o situaciones similares.

Además está prohibido entrar en negociaciones o acuerdos con nuestros competidores, asociarnos con el fin de hacer una oferta de manera ilícita o cualesquiera otras conversaciones destinadas a limitar la competencia o en relación con:

- precios y condiciones de venta;
- costes de los servicios o productos;
- reparto de clientes y territorios de venta;
- elección de socios comerciales;
- volúmenes de ventas, cuotas de mercado y márgenes.

Es responsabilidad de todos cumplir con estos requisitos en el ámbito de nuestra actividad profesional. Debemos actuar individualmente en interés de la compañía a la vez que cumplimos con las reglas de competencia.

El Grupo cumple con la legislación local e internacional que prohíbe o regula la financiación de los partidos políticos y está comprometido con prácticas de lobby responsables.

Nuestro enfoque consiste principalmente en promover nuestros activos y ofertas.

Soborno

El soborno es un delito castigado con sanciones civiles y penales en la mayoría de los países en los que está establecido el Grupo. El Grupo condena enérgicamente todas las formas de soborno, tales como ofrecer un regalo de valor con el fin de influir en una persona a favor del Grupo, lo que incluye pagos de facilitación, o aceptar un regalo con el fin de actuar en contra de los intereses del Grupo, independientemente del país en el que opera. La política del Grupo es la "tolerancia cero", cualquier conducta de este tipo es inaceptable para nosotros.

Por lo tanto, está estrictamente prohibido, por ejemplo:

- Ofrecer, prometer o entregar dinero o cualquier otra cosa de valor (regalos, invitaciones, ...), con el fin de obtener una ventaja para el Grupo, a:
 - un funcionario público;
 - un partido político;
 - una persona involucrada en actividad política;
 - un representante sindical;
 - un sindicato;
 - una organización benéfica u organización similar;
 - un empleado o representante de otra empresa, ...
- aceptar o solicitar dinero o cualquier otra cosa de valor (regalos, invitaciones, etc.) que nos pueda llevar a incumplir nuestro compromiso de competencia justa y parecer que influimos en una relación comercial;
- utilizar intermediarios sin comprobar su fiabilidad y reputación.

En determinadas circunstancias podrán aceptarse invitaciones de valor reducido de socios comerciales del Grupo o de sus clientes. Los empleados deben consultar con su responsable si las invitaciones están autorizadas en las circunstancias en que se produzcan.

Por lo tanto, el Grupo se compromete a prevenir no solo el soborno en cualquier forma, sino también el tráfico de influencias y el blanqueo de capitales. El hecho de tolerar el soborno es considerado como una conducta inaceptable por parte del Grupo.

Además, a su nivel y como un deber de lealtad, los empleados debemos cumplir nuestras funciones en interés del Grupo contribuyendo a prevenir el fraude y evitando conflictos de interés, favoritismo o uso de información privilegiada.

El hecho de incumplir las leyes contra el soborno no solo expone al Grupo a sanciones civiles y penales, también puede exponer a los empleados a tales sanciones, incluso un período de prisión.

Conflictos de interés

Existe un conflicto de interés potencial cuando, al mismo tiempo, tenemos varios intereses en conflicto. Por lo tanto, cuando los intereses personales entran en conflicto con los del Grupo existe el riesgo de que no cumplamos con nuestro compromiso de competencia justa.

Este es el caso cuando un posible beneficio personal, ya sea directo o indirecto, influye o es probable que influya en una decisión relacionada con nuestro negocio. Por lo tanto, debemos evitar situaciones en las que nuestros intereses individuales puedan entrar en conflicto con los del Grupo.

Por ellos durante la vigencia de nuestra relación con el Grupo no podemos:

- aceptar o desempeñar funciones como miembro de un órgano de administración o personal ejecutivo de una empresa competidora, cliente o proveedor del Grupo, a menos que esté expresamente autorizado por el responsable correspondiente;
- tener intereses, en cualquier forma, en una compañía que compita con el Grupo, excepto con fines de inversión financiera sin poder de control;
- desarrollar relaciones comerciales en nombre del Grupo con personas cercanas (familiares, amigos, etc.), ya sea directa o indirectamente, mediante una empresa o una persona cercana, a menos que esté expresamente autorizado por el responsable correspondiente;
- realizar una actividad comercial, mientras desempeñamos nuestras funciones dentro del Grupo, que compita con el Grupo.

Información privilegiada

Cualquier persona que tenga información privilegiada debe ser extremadamente cautelosa al realizar transacciones que involucren acciones o participaciones de las empresas del Grupo o sus clientes, socios comerciales y proveedores. Se prohíbe divulgar cualquier información interna o realizar cualquier transacción utilizando información privilegiada.

Información comercial y financiera veraz y precisa

El Grupo garantiza que toda la información comercial y financiera que emite es veraz y precisa, y se emita con la debida transparencia y en los plazos establecidos. Los documentos relativos al Grupo también deben tratarse con el mayor cuidado posible.

En caso de divulgar este tipo de información se requiere que los empleados informemos al departamento financiero de cualquier información o documentos que deseemos divulgar, de modo que las transacciones reservadas y reveladas, en particular a accionistas y al público, sean veraces y precisas.

Relaciones con clientes y proveedores.

Las relaciones del Grupo con sus socios comerciales son leales, justas y cumplen con las reglas de competencia.

También se requiere el cumplimiento de los compromisos contraídos con socios comerciales (clientes, proveedores, ...). Los empleados siempre debemos demostrar transparencia, imparcialidad y honestidad. Cualquier terminación contractual por iniciativa del Grupo debe, por supuesto, estar justificada y cumplir con los valores y principios establecidos en este Código.

Relaciones con cliente

Trabajamos estrechamente con nuestros clientes para crear valor añadido a través de nuestros conocimientos y habilidades interpersonales y, al mismo tiempo, garantizar un crecimiento sostenible y rentable para el Grupo.

El Grupo se compromete a trabajar de manera honesta y justa con todos sus clientes, proporcionándoles productos y servicios de buena calidad.

El Grupo espera que sus clientes actúen de acuerdo con sus requisitos legales y éticos.

Trabajando con proveedores

El Grupo se compromete a tratar a sus proveedores y subcontratistas de manera justa.

El Grupo espera el mismo trato justo y ético de sus proveedores. El Código de "Compras Sostenibles" del Grupo integra los criterios sociales y ambientales en su política de compras y refleja las expectativas del Grupo con respecto a sus proveedores. Define la conducta que requiere en términos de empleo, relaciones comerciales, medio ambiente, prevención de sobornos, intereses de los clientes, competencia y cuestiones tributarias.

A través de este Código de "Compras Sostenibles", que ahora está incluido en los acuerdos con proveedores, el Grupo pretende no solo compartir sus compromisos con sus proveedores, sino también cumplir con las crecientes expectativas de sus clientes con respecto al desarrollo sostenible.

Activos del Grupo y de terceros.

Información confidencial

La información confidencial sobre el Grupo y empleados, clientes, socios comerciales y proveedores debe estar protegida.

Cierta información confidencial sobre nuestros clientes requiere medidas especiales de protección, por lo tanto, los contratos firmados con empleados, clientes, socios comerciales y proveedores contienen un párrafo relacionado con la seguridad de la información que indica las reglas para el secreto profesional.

En los casos que existe carta de asignación de proyecto se reiteran estas reglas en un anexo sobre protección de los datos del cliente y seguridad de la información que firmamos los empleados.

Protección de datos personales

El Grupo es responsable de proteger los datos personales. Debemos procesar los datos personales con cuidado y restringir la recopilación y el acceso a los mismos para proteger la privacidad individual.

El Grupo garantiza que los datos personales se almacenan de forma segura y se mantienen confidenciales.

El Grupo se abstiene de cualquier venta o divulgación no autorizada de datos personales.

Protección de los activos del Grupo.

La información, el equipo, las herramientas y los derechos de propiedad intelectual del Grupo deben estar protegidos, y esto constituye una obligación para todos los empleados del Grupo. Los derechos de propiedad intelectual incluyen, en particular, los derechos de autor, patentes y software del Grupo, incluso en forma de códigos fuente, información técnica, invenciones y secretos comerciales. Estos activos debemos utilizarlos de acuerdo con las directivas del Grupo y debemos tener especial cuidado para protegerlos.

Cualquier malversación y manipulación de datos o activos del Grupo puede constituir un acto de fraude y, como tal, puede dar lugar a que el Grupo tome medidas disciplinarias, así como derivar en sanciones civiles y penales.

Responsabilidad medio ambiental

El Grupo debe contribuir al despliegue de políticas medio ambientales, facilitar el intercambio de buenas prácticas y fomentar la innovación en esta área.

El Grupo también se compromete a integrar las preocupaciones de responsabilidad social corporativa en las actuaciones de la Compañía.

El Grupo se esfuerza por actuar como un ciudadano corporativo responsable frente a sus partes interesadas, además es consciente del impacto de sus actividades corporativas en el medio ambiente y está comprometido a limitar dicho impacto en la medida de lo posible. El

Grupo se compromete a identificar y cumplir con todos los requisitos legales o reglamentarios relacionados con el impacto de sus actividades comerciales en el medio ambiente.

A través de su actividad como empresa de servicios de TI, el Grupo realiza esfuerzos especiales para controlar el reciclaje de sus residuos (hardware y consumibles), además se encarga de optimizar su consumo de papel y está tomando medidas para extender esta optimización al consumo de electricidad en sus instalaciones con mayor consumo de energía (alojamiento de hardware).

Modelo de Prevención de Delitos

GFI ha implantado un modelo de prevención de delitos para evitar la comisión de delitos en el desarrollo de sus actividades habituales.

Se instaura y establece, en el seno de GFI, un Órgano de Supervisión del Modelo de Prevención de Delitos que constituye la cúspide del Sistema de Prevención de delitos de la compañía, estando formado por los siguientes responsables de la compañía:

Responsable de la Dirección Financiera

Responsable de la Dirección de Recursos Humanos

Responsable de la Calidad

Encargado de Prevención de Delitos

Otras áreas podrán ser invitadas en función de las circunstancias concretas de cada caso.

GFI pone a disposición de sus empleados un canal de denuncia en la dirección comiteetico@gfi.es para que éstos pongan de manifiesto y reporten cualquier potencial mala conducta que consideren que pueda incumplir lo dispuesto en el Modelo de Prevención de Delitos publicado en el portal corporativo (<https://nosotros.gfi.es>) o en este Código Ético y de Conducta Profesional.

El Grupo GFI salvaguardará la identidad de todo reclamante que denuncie de buena fe un asunto denunciado conforme a este procedimiento. Asimismo, el Grupo GFI se compromete a no llevar a cabo ningún tipo de represalia o acción negativa contra aquellos empleados que informen de buena fe sobre cualquier supuesta irregularidad.

Los profesionales de GFI podrán dirigirse al Órgano de Supervisión del Modelo con cualquier duda acerca de la interpretación del Código o del Modelo de Prevención de Delitos dirigiendo las preguntas a la dirección comiteetico@gfi.es

Cuando se infrinja el código o las normas o políticas internas de GFI, se aplicarán las medidas disciplinarias oportunas, así como a aquellos que, conociendo que han sido infringidas, no actúen de forma inmediata para corregir la situación.