



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

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.

# INFORME DE PROGRESO

## 2020

---

### Desarrollos Informáticos Intelygenz S.L.



# Tabla de Contenidos

01

Carta de Renovación del Compromiso

02

Perfil de la Entidad

03

Metodología

04

Análisis

Empleados

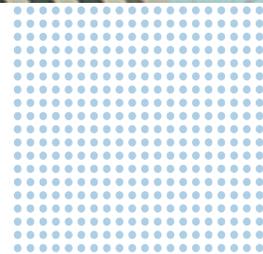
Clientes

Proveedores

Medioambiente

---

# CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO





Madrid, 09 de Febrero de 2021

Estimados señores,

Me complace presentar el Informe de Progreso de Desarrollos Informáticos Intelygenz S.A, prueba del compromiso de la empresa con los Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas. La información de este Informe de Progreso se refiere al ejercicio de 2019-2020.

La principal herramienta para la divulgación y protección de los 10 principios es el Código de Conducta. Dicho código recoge y desarrolla la política de la empresa en el ámbito de responsabilidad social corporativa, difundiendo los valores del Pacto Mundial entre nuestros empleados, clientes y proveedores. Igualmente se contempla un sistema de denuncia por el incumplimiento de los principios recogidos en dicho código, para velar por su cumplimiento.

Este año hemos mejorado nuestro onboarding ya que hemos tenido que hacerlo online debido a la situación en la que nos encontramos. Hemos procurado hacerlo cercano y sobretodo en estas reuniones intentamos dar una bienvenida lo más cálida posible a pesar de las pantallas. Seguimos con la dinámica de reuniones con los diferentes managers, asignación de mentores y un seguimiento exhaustivo ya que en la distancia cuesta más saber si la incorporación está siendo exitosa. También hacemos seguimiento antes de que cumpla el periodo de prueba.

Para facilitar la automatización de procesos hemos empezado a usar un software para recruiting y otro para gestión de personal.

Otro de los grandes cambios en la compañía es que hemos implantado un plan de carreras a cuya información tiene acceso todo el mundo. La idea es que cada empleado se haga responsable de su crecimiento y conozca las posibilidades de evolucionar dentro de la compañía mediante los recursos que les facilitamos puedan conseguir la meta profesional.

En el ámbito laboral continuamos apoyando las acciones destinadas a facilitar la conciliación familiar manteniendo la flexibilidad horaria y la posibilidad de teletrabajar. Hemos ampliado los días de teletrabajo a la pandemia por la que estamos pasando de esta manera velamos por la seguridad de todos nuestros empleados ya que no es obligatorio acudir a la oficina. También hemos elaborado un plan de desconexión digital como firme compromiso que adquirimos para el descanso, ahora más que nunca que nos enfrentamos a un uso excesivo de pantallas y aparatos electrónicos.

Respecto a la comunicación interna, mantenemos las reuniones de los jueves donde el CEO nos cuenta las novedades que han ido surgiendo dentro de la compañía, todo en ello en inglés. Contamos con nuestra newsletter semanal para que toda la plantilla esté al día de lo que ocurre en la compañía. Todo lo hemos tenido que empezar a hacer online para que podamos seguir funcionando ya que no aconsejamos ir a la oficina hasta que sea más seguro.

También hemos añadido cafés virtuales para saber que todo el mundo está bien dentro de la situación que estamos viviendo, ofreciendo apoyo desde el departamento de Talento Humano.

En cuanto a fomentar la igualdad en la empresa y la diversidad, estamos trabajando en un plan de igualdad para diagnosticar posibles mejoras que podamos hacer en cuestión de igualdad.

Sobre la discapacidad estamos en contacto con organizaciones que trabajan para insertar a personas discapacitadas en el entorno laboral y llevar a cabo acciones que nos permitan contar con ellos en nuestra plantilla.

En este último año hemos aumentado nuestra diversidad contratando a personas de diferentes nacionalidades contando ya con 15 distintas en la compañía.

Sobre el medioambiente, en 2020 obtuvimos la certificación de huella de carbono y lo hemos "canjeado" por cocinas para pueblos sin recursos en África. Este año volveremos a renovarla.

En cuanto al uso del papel ha quedado totalmente eliminado ya que toda actividad de la empresa se puede hacer desde casa.

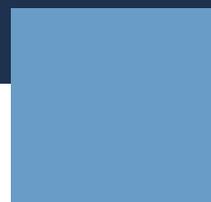
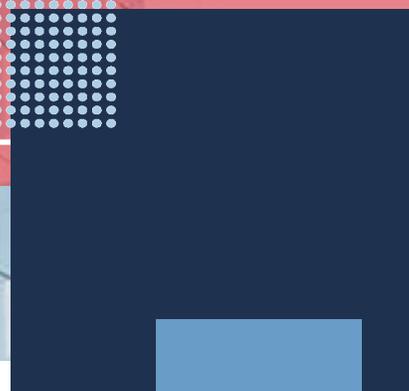
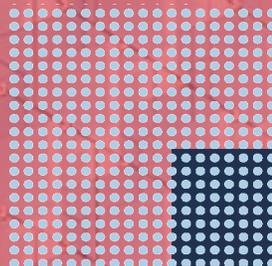
Para los próximos años Intelygenz seguirá trabajando en los siguientes objetivos:

- Automatizar procesos para que sean más mantenibles a futuro a través de nuevas herramientas para las pruebas técnicas y los procesos de evaluación.
- Renovar la certificación de la huella de carbono.
- Seguir aplicando, adaptando y mejorando los planes de carrera que hemos diseñado.
- Comunicación a través de cafés virtuales con equipos. Mantenerlo y pensar nuevas formas de interactuar con los compañeros a distancia.
- Dejar el teletrabajo al 100% implantado y tener la oficina como un recurso para ir cuando lo necesitemos.
- Realizar un Plan de igualdad y aplicar todas las mejoras por hacer que aparezcan en el diagnóstico que estamos haciendo.

Con el presente informe, Intelygenz quiere hacer públicos los objetivos alcanzados en el ámbito de los derechos humanos, derechos laborales, protección del entorno y lucha anticorrupción y su intención de contribuir a la divulgación de los diez principios del Pacto Mundial entre todos sus grupos de interés.

Atentamente,  
Manuel Martín-Vivaldi Gallego

# PERFIL DE LA ENTIDAD



### DATOS GENERALES

Nombre Completo (Razón Social)

Desarrollos Informáticos Intelygenz SA

Tipo de empresa

PYME

Dirección

Plaza Santa María Soledad Torres Acosta 2, 5-C Madrid,  
Madrid 28004 Spain

Localidad

Madrid

Provincia

Madrid

Comunidad Autónoma

Comunidad de Madrid

Dirección Web

<http://www.intelygenz.com>

Número total de empleados

150

Facturación / Ingresos en € (Cantidades sujetas al tipo  
de cambio \$/€)

960.000 – 24 millones

### MODELO DE NEGOCIO Y

### ENTORNO EMPRESARIAL

Sector

Telecomunicaciones y tecnologías de la información

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

Servicios informáticos y desarrollo de aplicaciones

Países en los que está presente la entidad o tiene  
producción

España, Estados Unidos de América

Organigrama de su entidad

[Descargar elemento adjunto](#)

Quién o quiénes 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 y si el presidente del máximo órgano de  
gobierno ocupa también un cargo ejecutivo

La compañía está fundada por cuatro socios de los  
cuales uno es el CEO que se encarga de la ejecución de  
las decisiones corporativas. La implantación de la RSE la  
coordina junto con el área de Talento Humano.

### SELECCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

Grupos de interés más significativos: (Los grupos de  
interés configuran su Informe de Progreso)

Empleados, Clientes, Proveedores, Medioambiente

Criterios seguidos para seleccionar los grupos de interés

## INFORME DE PROGRESO 2020

Son los grupos sobre los que la empresa tiene influencia y viceversa y aquellos que participan en el día a día de la compañía.

Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso a los grupos de interés

A través de Web corporativa, correo electrónico, redes sociales y la web de la red española y en la internacional

## ALCANCE Y MATERIALIDAD

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

El alcance del informe progreso es sobre España.

Cómo se ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso

Realizando un estudio sobre los procedimientos y mecanismos de trabajo y comunicación llevados a cabo por la compañía y su interrelación con clientes y empleados.

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

año calendario

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

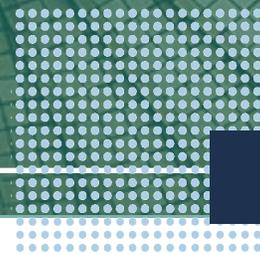
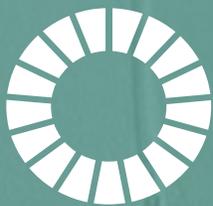
anual

## REPORTE EN ODS

¿Desea reportar con ODS?

No

# METODOLOGÍA



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

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

## INFORME DE PROGRESO 2020

La entidad que ha elaborado el siguiente Informe de Progreso ha desarrollado los siguientes pasos:

1. Seleccionar los grupos de interés más relevantes de su entidad.
2. Identificar las temáticas de sostenibilidad más significativas para los grupos de interés seleccionados.
3. Describir de forma detallada el trabajo de la entidad en la materia a través de:

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

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

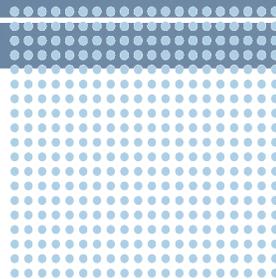
**Herramientas de seguimiento:** evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Proporcionan las herramientas para controlar el cumplimiento de las políticas y ayuda a detectar fallos en el sistema de gestión para su posterior mejora.

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

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

---

# ANÁLISIS



DERECHOS HUMANOS



11

Temáticas contempladas

NORMAS LABORALES



6

Temáticas contempladas

MEDIOAMBIENTE



3

Temáticas contempladas

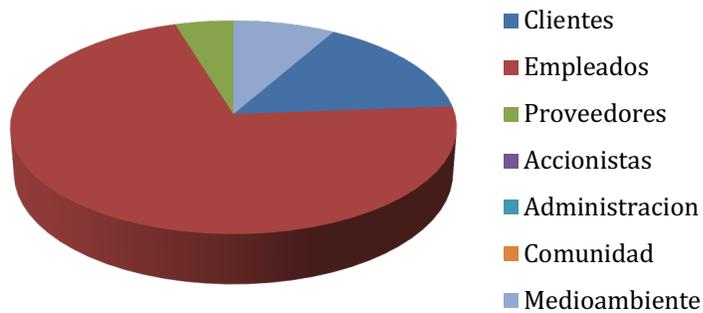
ANTICORRUPCIÓN



1

Temáticas contempladas

### Elementos aplicados por grupos de interés



---

# GRUPO DE INTERÉS Clientes



---

### Información transparente al clientes

Tenemos desarrollado un código ético de comportamiento con nuestros clientes.

---

#### Código Ético / Conducta - Política

Intelygenz persigue la calidad en todos los niveles dentro de la compañía. Esto implica cuidar todas las relaciones que se establezcan tanto internas como externas para conseguir la mayor satisfacción de nuestros clientes, empleados y proveedores, respetando la normativa legal vigente en todo momento. Tenemos desarrollado un código ético de comportamiento con nuestros clientes. Esta relación está gestionada directamente por nuestro departamento de desarrollo de negocio. No hemos registrado ninguna situación irregular o ilegal con nuestros clientes.

#### Objetivos marcados para la temática

Mantenernos.

---

### Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes

Cumplimos con la ley. Trabajamos con abogados especializados que nos asesoran y ayudan en esta parte.

---

#### Normativa Vigente - Política

Seguir cumpliendo lo que marca la RGPD.

#### Código Ético / Conducta - Política

Intelygenz persigue la calidad en todos los niveles dentro de la compañía. Esto implica cuidar todas las relaciones que se establezcan tanto internas como externas para conseguir la mayor satisfacción de nuestros clientes, empleados y proveedores,

respetando la normativa legal vigente en todo momento. Tenemos activados todos los mecanismos para cumplir con la RGPD en base a nuestros clientes. Todo esto está recogido en nuestro código ético de comportamiento con clientes. Esta relación está gestionada directamente por nuestro departamento de desarrollo de negocio.

#### Objetivos marcados para la temática

Cumplir con la ley.

---

### Relación duradera con los clientes

Nuestros comerciales, Proxy Product Owner y Developer Managers se encargan de estrechar lazos con los clientes asegurándose de que realizamos un trabajo de calidad, realizando seguimientos, ofreciéndoles nuestro servicio de mantenimiento incluso llegar a convertirnos en sus partners tecnológicos es algo que hace que la relación en el tiempo con los clientes sea duradera y firme. Queremos aumentar la fuerza comercial para cuidar mejor a los clientes que tenemos aparte de captar otros nuevos.

---

#### Código Ético / Conducta - Política

Intelygenz persigue la calidad en todos los niveles dentro de la compañía. Esto implica cuidar todas las relaciones que se establezcan tanto internas como externas para conseguir la mayor satisfacción de nuestros clientes, empleados y proveedores, respetando la normativa legal vigente en todo momento. Tenemos desarrollado un código ético de comportamiento con nuestros clientes. Esta relación está gestionada directamente por nuestro departamento de desarrollo de negocio. No hemos registrado ninguna situación irregular o ilegal con nuestros clientes.

#### Acción social - Acción / Proyecto

Hemos sustituido los regalos que hacíamos a los

## INFORME DE PROGRESO 2020

clientes en Navidad por un donativo a una ONG para becas de comedor para niños.

### Objetivos marcados para la temática

Mejorar siempre que se pueda.

---

## Accesibilidad de los productos y servicios

El objetivo es ofrecer a nuestros clientes la mayor calidad en todo lo que hacemos, es por ello que todos nuestros servicios y productos son accesibles, pero siempre se puede mejorar. Hemos cambiado toda nuestra imagen de marca con una estrategia más ligada a la venta de producto. Hemos cambiado la web y seguimos acercando nuestros productos y servicios a los clientes con nuevas estrategias.

---

### Código Ético Comercial - Política

Nuestro departamento comercial ha desarrollado un código ético dirigido a clientes. Respecto a los productos que ofrecemos, tenemos un amplio abanico de lo que hacemos expuesto en la web. En la gran mayoría de las ocasiones, al trabajar en innovación podemos ofrecer prototipos o ideas, o productos que ya hemos hecho, pero estamos a merced de crear nuevas ideas y reconducirlo con lo que pida el cliente.

### Objetivos marcados para la temática

Mejorar siempre que se pueda.

---

## Resolución de incidencias y satisfacción del cliente

Somos una empresa de servicios y este riesgo existe. Nuestro objetivo es intentar aumentar la calidad del código y diferenciarnos del resto a través de ésta calidad. Hemos potenciado la relación con el cliente mediante metodologías

ágiles y automatización donde el cliente está totalmente implicado para que finalmente esté satisfecho.

---

### Código Ético / Conducta - Política

Intelygenz persigue la calidad en todos los niveles dentro de la compañía. Esto implica cuidar todas las relaciones que se establezcan tanto internas como externas para conseguir la mayor satisfacción de nuestros clientes, empleados y proveedores, respetando la normativa legal vigente en todo momento. En nuestro libro azul tenemos recogido todo lo referente a comunicación con clientes y sobre conseguir la mayor satisfacción posible.

### Código Ético Comercial - Política

Tenemos implantado un código ético comercial que se regula desde nuestro departamento de desarrollo de negocio.

### Servicios de atención al cliente - Acción / Proyecto

Somos una empresa de servicios orientados al cliente, ofrecemos un servicio exclusivo de mantenimiento de los desarrollos que hacemos, utilizando gestores de incidencias y dándole la mejor atención posible al cliente. Somos una empresa de servicios orientados al cliente, ofrecemos un servicio exclusivo de mantenimiento de los desarrollos que hacemos, utilizando gestores de incidencias y dándole la mejor atención posible al cliente.

### Canales de comunicación - Acción / Proyecto

Usamos herramientas con clientes para que fluya la comunicación.

### Objetivos marcados para la temática

Mejorar siempre que se pueda.

---

## Fomento de la calidad en la entidad

## INFORME DE PROGRESO 2020

Seguimos trabajando en este punto, incluso creando nuevos departamentos dedicados exclusivamente a cuidar la calidad del producto que entregamos.

---

### **Acción social - Acción / Proyecto**

En vez de comprar regalos en Navidad a los clientes, destinamos ese dinero a las becas comedor que tiene EDUCO.

### **Servicios de atención al cliente - Acción / Proyecto**

Somos una empresa de servicios orientados al cliente, ofrecemos un servicio exclusivo de mantenimiento de los desarrollos que hacemos, utilizando gestores de incidencias y dándole la mejor atención posible al

cliente. Cuidamos todos los procedimientos de calidad, pasamos test antes de empezar a programar lo cual hace que nos aseguremos de que lo que entregamos al cliente funciona. Estamos mejorando nuestros procesos de selección siendo más exigente con la calidad de los empleados que contratamos, y ayudándoles con formación para llegar a esa excelencia que perseguimos.

### **Reuniones de equipo - Acción / Proyecto**

Seguir trabajando con ello y dando formación en los casos que sea necesario.

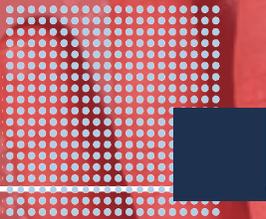
### **Objetivos marcados para la temática**

Mejorar siempre que se pueda

---

# GRUPO DE INTERÉS

## Empleados



### Ambiente laboral

Intelygenz se caracteriza por ser un lugar donde se trabaja agusto. Debido a la situación en la que nos encontramos mantener el buen ambiente laboral es una ardua tarea la cual intentamos potencial con cafés virtuales, charlas con los empleados sobre su salud física y mental, actividades y charlas online...

---

#### Política de RRHH - Política

Desde el área de Talento Humano cuidamos cada detalle para que nuestros empleados estén a gusto. Todos tenemos unas inquietudes y forma de trabajar muy parecida lo cual hace que el ambiente sea muy bueno. Para que todo el mundo esté cómodo en su puesto de trabajo, facilitamos todo el material necesario para que pueda realizar su trabajo como si estuviese en la oficina.

#### Cultura Corporativa - Política

Trabajamos en realizar actividades y retos en las que participen los empleados para colaborar con la empresa y sentirse aún más cerca de su cultura. En el proceso de selección medimos ese encaje cultural previamente para estar alineados con los trabajadores ya que tenemos una cultura muy marcada y una filosofía relacionada con DevOps, agile y calidad de código.

#### Medidas de conciliación (Horario flexible, teletrabajo, etc.) - Acción / Proyecto

La empresa tiene implantado el horario flexible con resultados muy positivos ya que facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar al 100%. Además, hemos conseguido concienciar a los empleados de la responsabilidad de no verse perjudicado el servicio ofrecido a nuestros clientes. También hay flexibilidad para trabajar desde casa debido a la situación actual.

**Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de las medidas de conciliación (Flexibilidad horaria %, Jornada reducida %, Teletrabajo %, Flexibilidad en los días de vacaciones o días de permiso %,Otros (especificar) %) - Indicador de Seguimiento**

Toda la plantilla disfruta de horario flexible y teletrabajo para poder compatibilizar la vida personal con la profesional.

#### Objetivos marcados para la temática

Mejorar siempre que se pueda con acciones desde diferentes áreas para mantener el buen ambiente laboral

---

### Conciliación familiar y laboral

Somos flexibles con nuestros trabajadores, intentamos que puedan conciliar la vida familiar con la vida profesional con horario flexible, teletrabajo, y ajustándonos a las necesidades personales e individuales de cada uno.

---

#### Política de RRHH - Política

Tenemos horario flexible, jornada reducida a 35 horas en verano y teletrabajo. Somos muy sensibles con la situación personal de cada empleado y si necesita algo aparte de estas medidas intentamos facilitarle el día al día lo máximo posible.

#### Medidas de conciliación (Horario flexible, teletrabajo, etc.) - Acción / Proyecto

La empresa tiene implantado el horario flexible con resultados muy positivos ya que facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar al 100%. Además, hemos conseguido concienciar a los empleados de la responsabilidad de no verse perjudicado el servicio ofrecido a nuestros clientes. Debido a la situación en la que nos encontramos se han flexibilizado aún mas estas medidas.

#### Teletrabajo - Acción / Proyecto

El teletrabajo lleva años implantado. Hasta hace un año teníamos una política implantada en la que recopilabamos que en Intelygenz tenemos teletrabajo hasta 3 días en semana. Debido a la situación en la que nos encontramos, la plantilla se ha descentralizado y es

## INFORME DE PROGRESO 2020

posible que el teletrabajo fulltime se implante en los próximos meses.

**Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de las medidas de conciliación (Flexibilidad horaria %, Jornada reducida %, Teletrabajo %, Flexibilidad en los días de vacaciones o días de permiso %,Otros (especificar) %) - Indicador de Seguimiento**

100%

### Objetivos marcados para la temática

Mejorar siempre en lo que se pueda e implantar una política de teletrabajo fulltime para que los equipos puedan estar descentralizados.

---

## Igualdad de género

Debido a la desigualdad que existe en el sector de la informática, seguimos tomando diferentes medidas para generar más contrataciones de mujeres en la compañía. Entre ellas colaboramos con diferentes comunidades relevantes dentro del sector tecnológico.

---

### Código Ético / Conducta - Política

Intelygenz persigue la calidad en todos los niveles dentro de la compañía. Esto implica cuidar todas las relaciones que se establezcan tanto internas como externas para conseguir la mayor satisfacción de nuestros clientes, empleados y proveedores, respetando la normativa legal vigente en todo momento. En nuestro código ético en el apartado dedicado a actitud en la oficina: "Intelygenz rechaza cualquier distinción, exclusión o preferencia que produzca el rechazo o la desigualdad en las oportunidades o en el trato hacia cualquier persona con la que nos relacionemos en el día a día. Cuida tu actitud hacia todas las personas que formamos parte de Intelygenz o que pasan por aquí, incluyendo lenguaje y comportamiento, sin excluir a nadie por razones de raza, color, sexo, religión, opiniones políticas, nacionalidad de origen, extracción social o discapacidad"

### Plan de Igualdad - Política

Hemos participado en charlas, talleres y conferencias donde la mujer era la protagonista y colaboramos con comunidades que ayudan a la inserción de la mujer en el mundo IT. Hemos conseguido aumentar el número de mujeres en la plantilla y sobretodo hacer de Intelygenz un lugar en el cual quieran trabajar.

### Diagnóstico de Igualdad - Acción / Proyecto

Estamos redactando nuestro plan de igualdad con el objetivo de diagnosticar qué cosas podemos mejorar en esta materia y también cumplir con ley.

### Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Para poder realizar el diagnóstico de este plan necesitamos que una empresa externa nos haga una auditoría para confirmar el estado de igualdad que tenemos para poder mejorarlo.

### Objetivos marcados para la temática

Mejorar en esta materia mediante el diagnóstico de la empresa

---

## Cláusulas contractuales con los empleados

Aplicamos la ley vigente dentro de todas nuestras contrataciones.

---

### Convenio Colectivo - Política

Revisando con nuestros abogados cómo mejorar condiciones de contratación.

### Contrato de Trabajo - Política

Todo digital para cumplir con la RGPD

### Código Ético / Conducta - Política

Intelygenz persigue la calidad en todos los niveles

## INFORME DE PROGRESO 2020

dentro de la compañía. Esto implica cuidar todas las relaciones que se establezcan tanto internas como externas para conseguir la mayor satisfacción de nuestros clientes, empleados y proveedores, respetando la normativa legal vigente en todo momento. .Esta recogido en nuestro libro azul.

### Política de RRHH - Política

Está recogido en el libro azul

### Objetivos marcados para la temática

Cumplir la ley en función de lo que vaya saliendo en materia legal.

---

## Inserción y accesibilidad de personas con discapacidad

Seguimos trabajando en este tema ya que nos cuesta mucho encontrar personas con discapacidad que se adecúen a la actividad de la empresa.

---

### Código Ético / Conducta - Política

Intelygenz persigue la calidad en todos los niveles dentro de la compañía. Esto implica cuidar todas las relaciones que se establezcan tanto internas como externas para conseguir la mayor satisfacción de nuestros clientes, empleados y proveedores, respetando la normativa legal vigente en todo momento. .En nuestro código ético hemos dedicado un apartado a la actitud en la oficina : "Cuida tu actitud hacia todas las personas que formamos parte de Intelygenz o que pasan por aquí, incluyendo lenguaje y comportamiento, sin excluir a nadie por razones de raza, color, sexo, religión, opiniones políticas, nacionalidad de origen, extracción social o discapacidad "

### Normativa Vigente - Política

Hemos valorado varias posibilidades, como poner ofertas específicas en diferentes portales especializados en perfiles con discapacidad. Como es el caso de disjob. Actualmente estamos en este punto ya que somos una

empresa en la que los perfiles son muy específicos. Nuestro objetivo si no conseguimos contratar a las personas con discapacidad, es buscar alternativas para cumplir con la normativa.

### Difusión de la política - Acción / Proyecto

Estamos valorando la posibilidad de publicar ofertas en portales especializados en perfiles con discapacidad. Debido a la complejidad de nuestro trabajo, estamos valorando más alternativas para cumplir la ley.

### Porcentaje de personas con minusvalía sobre el total de la plantilla - Indicador de Seguimiento

La LISMI pretende, entre otros objetivos, impulsar y fomentar la integración laboral de personas con discapacidad. Hemos valorado varias posibilidades, como poner ofertas específicas en portales especializados como disjob. Actualmente estamos en este punto ya que somos una empresa en la que los perfiles son muy específicos y no encontramos perfiles. Nuestro objetivo sino conseguimos contratar a las personas con discapacidad, es buscar alternativas para cumplir con la normativa.

### Objetivos marcados para la temática

Mejorar o encontrar una solución para cumplir con la LISMI

---

## Impulsar la sensibilización en materia medioambiental

Sensibilizamos a los trabajadores para que cuiden el medioambiente, debido a la pandemia nos hemos adaptado a tener todo digital ya que no todo el mundo está en la oficina. El año pasado conseguimos el certificado de emisiones de CO2

---

### Política de Reciclaje - Política

Intelygenz persigue la calidad en todos los niveles dentro de la compañía. Esto implica cuidar todas las relaciones que se establezcan tanto internas como externas para conseguir la mayor satisfacción de

## INFORME DE PROGRESO 2020

nuestros clientes, empleados y proveedores, respetando la normativa legal vigente en todo momento. Dentro del libro azul incluimos un apartado dedicado al reciclaje

### Conjunto de buenas prácticas para reducir el consumo de papel - Acción / Proyecto

Estamos digitalizando todos los documentos para reducir al máximo el uso de papel, lo cual durante el confinamiento nos ha servido mucho ya que nos ha facilitado el trabajo en casa. Hemos dejado de usar los cv físicos y los cuadernos para tomar notas y hacerlo todo de manera digital.

### Consumo de papel en el año - Indicador de Seguimiento

Digitalizar documentos.

Documentos adjuntos: [CO2 Report 2019 \(1\).pdf](#)

Objetivos marcados para la temática

Mantenernos.

---

## Diversidad de la plantilla en la entidad

Sobre diversidad en la plantilla, tenemos 15 nacionalidades diferentes contratadas e intentamos mantener la equidad en cuanto a roles y sexo. Los salarios son iguales para hombres y mujeres con el mismo rol. Respecto a la diversidad de edad, somos una empresa generalmente joven, a la hora de seleccionar nos fijamos en la experiencia de los candidatos y no en su edad, sexo, nacionalidad... Respecto a la diversidad de sexo, estamos trabajando en tener un plan de igualdad para ver en que punto estamos.

---

### Plan de Igualdad - Política

Estamos redactando nuestro plan de igualdad para ello contamos con una empresa externa que nos está haciendo un diagnóstico sobre la situación actual.

### Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades - Acción / Proyecto

Como compañía sensibilizamos en la no discriminación y la igualdad de oportunidades dando ejemplo con nuestras acciones como cuidar el lenguaje inclusivo.

### Informe de Diversidad - Herramienta de Seguimiento

Respecto a diversidad estamos haciendo un plan de igualdad.

### Objetivos marcados para la temática

Mantenernos.

---

## Evaluación de desempeño a empleados/as

En Intelygenz realizamos evaluaciones de desempeño bimensual, y dando feedback cada 6 meses a los empleados sobre su evolución en la empresa, formación que puede necesitar o querer...

---

### Política de Remuneraciones - Política

Hemos organizado los sueldos en función de las categorías internas. Aquí se puede ver las bandas salariales las cuales son públicas para los empleados. <https://engineering.intelygenz.com/careers/paths/>

### Evaluación continua - Acción / Proyecto

En Intelygenz realizamos evaluaciones de desempeño bimensual, y dando feedback cada 6 meses a los empleados sobre su evolución y desempeño en la empresa.

### Implantación de sistemas informáticos para facilitar el proceso - Acción / Proyecto

Estamos buscando una herramienta que nos permita hacer esto de manera más automática. De momento utilizamos formularios de google.

## INFORME DE PROGRESO 2020

**Documentos adjuntos:** [Captura de pantalla 2021-02-05 a las 13.10.40.png](#)

Objetivos marcados para la temática

El objetivo de la evaluación de desempeño es ayudar a que todos los empleados sepan como va su evolución en la compañía y que necesitan para poder avanzar, donde mejorar...

---

### Formación al empleado/a

Potenciamos la formación aportando hasta un 100% del importe de la misma en función de lo que aporte al empleado y a la empresa. Estamos destinando más tiempo y recursos a realizar formación, ya sean cursos o eventos. Se han implantado procesos de mentorización para conseguir las certificaciones oficiales AWS ,Kubernetes y Google. Hemos lanzado planes de carrera personalizados con udemy for business. También facilitamos formación en inglés dentro de la compañía subvencionando una parte de esta formación.

---

#### Política de RRHH - Política

Todos los empleados pueden solicitar aquella formación que necesiten para desempeñar adecuadamente su trabajo. Aparte estamos empezando a trabajar en cómo mejorar en la formación inicial y las buenas prácticas que tienen que tener las personas que se incorporan a la compañía.

#### Plan de carreras - Acción / Proyecto

Hemos creado nuestro Intelygenz Career donde hemos definido los planes de carrera y las posibilidades de crecer dentro de la compañía de cada empleado.

#### Kit formativo de bienvenida - Acción / Proyecto

Hemos organizado y definido una serie de cursos que deberán realizar aquellas personas que se incorporen en la compañía.

#### Horas de formación/año - Indicador de Seguimiento

A través de fundae llevamos un registro de las horas que se realizan de formación en cursos subvencionados pero estamos trabajando en cómo unificar todas las horas de formación para poder tener un registro claro de cuánto tiempo se invierte en formación al año.

#### Objetivos marcados para la temática

Mantenernos y mejorar siempre que podamos en este aspecto.

---

### Salud y seguridad en el lugar de trabajo

Añadimos en cada incorporación la realización de un curso de ergonomía en el puesto de trabajo. Hemos digitalizado el curso para la comodidad del empleado. Se ofrece de forma anual a los trabajadores su derecho para realizarse un reconocimiento médico. Hemos cobrado por primera vez el bonus de prevención de riesgos laborales como empresa que contribuye a la reducción de la siniestralidad laboral.

---

#### PRL - Política

Intelygenz persigue la calidad en todos los niveles dentro de la compañía. Esto implica cuidar todas las relaciones que se establezcan tanto internas como externas para conseguir la mayor satisfacción de nuestros clientes, empleados y proveedores, respetando la normativa legal vigente en todo momento. Intelygenz anualmente está al día en materia de PRL y vigilancia de la salud de los trabajadores. Nos han identificado como una empresa con riesgo 0. Por otro lado ya hemos empezado con los trámites para que se digitalice el curso de ergonomía.

#### Formación en seguridad y salud en el trabajo - Acción / Proyecto

Todos los empleados reciben formación en materia de ergonomía.

## INFORME DE PROGRESO 2020

### Porcentaje de empleados sobre el total que han recibido formación - Indicador de Seguimiento

.Todos los empleados al incorporarse realizan la formación en ergonomía.

### Objetivos marcados para la temática

Mantenernos y cumplir con la ley.

---

## Formación a empleados/as en aspectos de derechos humanos

Buscamos sensibilizar a nuestros empleados mediante ejemplos y acciones.

---

### Sensibilización en materia de derechos humanos - Acción / Proyecto

Sensibilizamos a los empleados dando ejemplo con acciones sociales : - Colaboramos con el evento agile 360 donde en 2019 se hizo una donación de 812,47€ a una ONG. - A través de try circular hemos donado a la

empresa Factoría 5 Como parte de su Programa de regreso a clases para reclutadores, nos han recompensar con una donación de 150 € a Factoría F5 ayudando a las personas a obtener una mejor educación. -Mediante Iron Hack colaboramos con el proyecto Hemper cuyo objetivo era conseguir los fondos suficiente mediante un campaña de crowdfunding para poder dar la oportunidad a una chica Nepalí de que venga a hacer un bootcamp de programación a España y que luego pueda aplicar esos conocimientos para crear un verdadero impacto en su comunidad. Los beneficios recaudados serán íntegramente destinados a los gastos derivados del transporte, estancia, manutención y estudios de la chica, así como cubrir otros gastos del proyecto. - También como cada año hemos donado el dinero destinado a clientes de Navidad a una asociación llamada EDUCO.

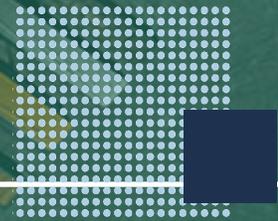
### Documentos adjuntos: [TAIF products \(1\).pdf](#) Objetivos marcados para la temática

Concienciar a los empleados sobre los derechos humanos mediante ejemplos y acciones sociales.

---

# GRUPO DE INTERÉS

## Proovedores



### Relación duradera con los proveedores

Cuidamos la relación con nuestros proveedores siendo fieles cuando están proporcionando un buen servicio. Este año incluso hemos apostado por el comercio de barrio todo lo que hemos podido ya que con la pandemia se ha visto muy resentido.

---

#### Código Ético Comercial - Política

Tenemos redactado un código ético para clientes y proveedores

#### Código Ético / Conducta - Política

Intelygenz persigue la calidad en todos los niveles dentro de la compañía. Esto implica cuidar todas las relaciones que se establezcan tanto internas como externas para conseguir la mayor satisfacción de nuestros clientes, empleados y proveedores, respetando la normativa legal vigente en todo momento. En nuestro libro azul hacemos alusión a la comunicación y actitud con proveedores, clientes y personal de Intelygenz.

#### Objetivos marcados para la temática

Mejorar siempre que se pueda.

---

### Sensibilización a proveedores en sostenibilidad

Tenemos un código de conducta dirigido a clientes y proveedores para ponerles en conocimientos sobre nuestras prácticas en materia RSE

---

#### Código Ético - Política

Intelygenz persigue la calidad en todos los niveles dentro de la compañía. Esto implica cuidar todas las relaciones que se establezcan tanto internas como externas para conseguir la mayor satisfacción de nuestros clientes, empleados y proveedores, respetando la normativa legal vigente en todo momento. Hemos desarrollado un código ético dirigido a clientes y proveedores donde hacemos alusión a todo lo que realizamos en materia de RSE

#### Código Ético Comercial - Política

Tenemos un código de conducta dirigido a clientes y proveedores para ponerles en conocimientos sobre nuestras prácticas en materia RSE.

#### Objetivos marcados para la temática

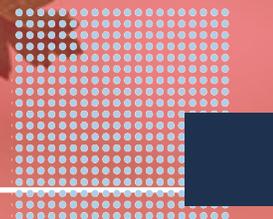
Mejorar siempre que se pueda.



---

# GRUPO DE INTERÉS

## Medio ambiente



---

## Cálculo y compensación de las emisiones en CO2

Nos hemos propuesto obtener el certificado de huella de carbono.

---

### Informe o Memoria de Sostenibilidad - Herramienta de Seguimiento

Hemos contactado con una empresa para llevar a cabo esta labor

Objetivos marcados para la temática

Seguir realizando esta actividad

---

## Uso sostenible de recursos y

## tecnologías respetuosas con el medioambiente

Utilizamos máquinas que no hacen ruido excesivo ni contaminan.

---

### Conjunto de buenas prácticas para reducir el consumo de papel - Acción / Proyecto

Hemos digitalizado todos los documentos y estamos trabajando con el mínimo papel posible.

### Cálculo de emisiones de CO2 (alcance 1 y 2) - Acción / Proyecto

Tenemos el certificado de emisiones de CO2 Actualizado

Objetivos marcados para la temática

Mejorar siempre que se pueda.



# ANEXO

# CORRELACIÓN DE

# TEMÁTICAS



---

## Empleados

---

### Ambiente laboral



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

**ODS relacionado:** 03 | Salud y Bienestar, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

---

### Conciliación familiar y laboral



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

**ODS relacionado:** 05 | Igualdad de género

**Vinculación Ley:** II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Organización del trabajo

**Indicador GRI:** 401-3, 401-2

---

### Igualdad de género



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

**ODS relacionado:** 05 | Igualdad de género

**Vinculación Ley:** II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Igualdad, II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Empleo

**Indicador GRI:** 405, 406, 102-22, 401-1

---

### Cláusulas contractuales con los empleados



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

**ODS relacionado:** 08 | Trabajo decente y crecimiento económico, 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

**Vinculación Ley:** II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Empleo

---

### Inserción y accesibilidad de personas con discapacidad



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

**ODS relacionado:** 10 | Reducción de las desigualdades

**Vinculación Ley:** II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Empleo, II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Igualdad, II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

**Indicador GRI:** 406

---

## Impulsar la sensibilización en materia

### medioambiental



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

**ODS relacionado:** 06 | Agua Limpia y Saneamiento,13 | Acción por el clima

## Diversidad de la plantilla en la entidad



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

**ODS relacionado:** 05 | Igualdad de género,10 | Reducción de las desigualdades

**Vinculación Ley:** II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Formación, III. Información sobre el respeto de los derechos humanos

**Indicador GRI:** 102-8, 405, 401-1

## Evaluación de desempeño a empleados/as



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

**ODS relacionado:** 04 | Educación de Calidad,08 | Trabajo decente y crecimiento económico

**Indicador GRI:** 404-3

## Formación al empleado/a



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

**ODS relacionado:** 04 | Educación de Calidad,08 | Trabajo decente y crecimiento económico

**Vinculación Ley:** II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Formación

**Indicador GRI:** 404

## Salud y seguridad en el lugar de trabajo



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

**ODS relacionado:** 03 | Salud y Bienestar,08 | Trabajo decente y crecimiento económico

**Vinculación Ley:** II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Salud y seguridad

**Indicador GRI:** 403

## Formación a empleados/as en aspectos de derechos

### humanos



**Principio:** Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos

## INFORME DE PROGRESO 2020

fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

**ODS relacionado:** 04 | Educación de Calidad, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

**Vinculación Ley:** II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Formación, III. Información sobre el respeto de los derechos humanos

**Indicador GRI:** 410, 412, 412-2

---

## Proveedores

---

### Relación duradera con los proveedores



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

**ODS relacionado:** 08 | Trabajo decente y crecimiento económico, 12 | Producción y Consumo Responsable

**Vinculación Ley:** V. Información sobre la sociedad: Subcontratación y proveedores

**Indicador GRI:** 102-9

---

### Sensibilización a proveedores en sostenibilidad



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

**ODS relacionado:** 08 | Trabajo decente y crecimiento económico, 12 | Producción y Consumo Responsable

---

## Clientes

---

### Información transparente al clientes



**Principio:** Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas. Incluidas la extorsión y el soborno.

**ODS relacionado:** 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

**Vinculación Ley:** IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y soborno

**Indicador GRI:** 417

---

### Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes



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

**ODS relacionado:** 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

**Indicador GRI:** 418

---

## Relación duradera con los clientes



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

**ODS relacionado:** 08 | Trabajo decente y crecimiento económico,12 | Producción y Consumo Responsable

## Accesibilidad de los productos y servicios



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

**ODS relacionado:** 09 | Industria, Innovación e infraestructura,10 | Reducción de las desigualdades

## Resolución de incidencias y satisfacción del cliente



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

**ODS relacionado:** 08 | Trabajo decente y crecimiento económico,12 | Producción y Consumo Responsable

## Fomento de la calidad en la entidad



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

**ODS relacionado:** 09 | Industria, Innovación e infraestructura,12 | Producción y Consumo Responsable

**Vinculación Ley:** V. Información sobre la sociedad: Consumidores

**Indicador GRI:** 416

## Medioambiente

### Cálculo y compensación de las emisiones en CO2



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

**ODS relacionado:** 13 | Acción por el clima

**Vinculación Ley:** I. Información sobre cuestiones medioambientales: Contaminación, I. Información sobre cuestiones medioambientales: Cambio Climático

**Indicador GRI:** 305-1, 305-2, 305-3

### Uso sostenible de recursos y tecnologías respetuosas con el medioambiente



**Principio:** Principio 9: Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

## INFORME DE PROGRESO 2020

**ODS relacionado:** 07 | Energía Asequible y no contaminante,12 | Producción y Consumo Responsable

**Vinculación Ley:** I. Información sobre cuestiones medioambientales: Uso sostenible de los recurso

**Indicador GRI:** 302-4





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

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.

# INFORME DE PROGRESO

—  
2020

