



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 2022

Abinitio Consulting, S.L.U

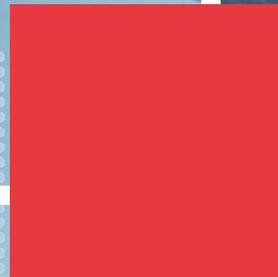
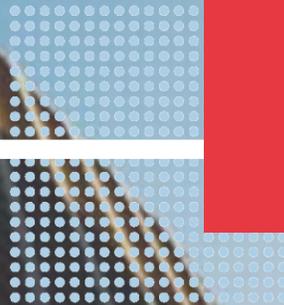


Tabla de Contenidos

01	Carta de Renovación del Compromiso	3
02	Perfil de la Entidad	5
03	Metodología	8
04	Análisis	10
	Clientes	13
	Empleados	16
	Proveedores	20
	Administración	22



CARTA DE
RENOVACIÓN
DEL COMPROMISO

CARTA DE COMPROMISO

Barcelona, 08/ de septiembre de 2022

Muy Sres. Nuestros,

Este 2022 sigue siendo para nuestra compañía un año de importantes metas y logros. Hemos aumentado el portfolio de nuestros servicios y hemos invertido en la mejora continua de nuestros procedimientos y procesos.

Por otro lado, tenemos mayor número de clientes que utilizan nuestros servicios y hemos incorporado más de 50 personas de personal entre Abinitio y sus filiales durante este 2022.

En este año, seguimos desarrollando el plan de medio ambiente y de calidad que ya empezamos cuando logramos la certificación en las normas ISO 9001 y 14001 en el 2021.

De forma voluntaria, hemos llevado a cabo una auditoria completa de LOPD para garantizar y mejorar nuestros procesos internos.

Para mejorar la vida de nuestros trabajadores, hemos cambiado el hardware con tecnología más moderna, que consume menos energía y que hace más llevadero el día a día.

Asimismo, hemos incorporado la utilización de papel reciclado en nuestras impresoras.

Su uso queda restringido a aquellos documentos que son estrictamente necesarios que sean impresos.

Así pues, para este 2023, queremos mantener las acciones sobre calidad y medio ambiente y centraremos especialmente en la búsqueda de nuevos clientes y servicios, que nos permitan diversificar y ampliar el capital humano y tecnológico.

Nuestro propósito es el de renovar nuestro compromiso con la implantación y desarrollo de los 10 Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anticorrupción. Como objetivos prioritarios nos centramos en el mantenimiento del empleo con parámetros de igualdad tanto en género como edad de los trabajadores, y en la consecución de nuestros objetivos desarrollados en nuestra política de gestión de calidad y medio ambiente.

En espera de sus noticias, reciban un cordial saludo.

Andreas Kubek
CEO



PERFIL DE LA ENTIDAD

DATOS GENERALES

Nombre Completo (Razón Social)

Abinitio Consulting, S.L.U

Tipo de empresa

PYME

Dirección

Abinitio Consulting, S.L.U

Localidad

Barcelona

Provincia

Barcelona

Comunidad Autónoma

Cataluña

Dirección Web

<http://www.abinitio.es>

Número total de empleados

72

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

3.339.215€

MODELO DE NEGOCIO Y ENTORNO EMPRESARIAL

Sector

Servicios Profesionales

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

Áreas de Consultoría: - Estratégica - Negocio / organización - Tecnológica - Data management
Servicios - BPO - Atención al cliente - Atención de reclamaciones - Gestión integral de facturación - Gestión comercial - Gestión del cobro - Gestión jurídica - Gestión del fraude - Back Office

Países en los que está presente la entidad o tiene producción

España

Organigrama de su entidad

Anexo II

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

CEO

SELECCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

INFORME DE PROGRESO 2022

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

Empleados, Clientes, Proveedores, Administración

Criterios seguidos para seleccionar los grupos de interés

Nuestro trabajo consiste en diseñar e implementar soluciones de valor añadido para la sostenibilidad del negocio de nuestros clientes. Por tanto, como servicio, nuestra sostenibilidad se basa fundamentalmente en:

- Entender a nuestros clientes
- Proximidad y/o dependencia de nuestros grupos de interés
- Adecuar una solución a partir del esfuerzo y Know How de nuestros empleados
- Alinear las aportaciones de nuestros proveedores para la suma del resultado final

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

El Informe se difunde:

1. En mención especial en las ofertas de colaboración que presentamos a nuestros clientes y clientes potenciales
2. Exposición en la propia página web y redes sociales en las que ABINITIO está presente: LinkedIn, Facebook, Twitter y Google My Business (G+)
3. A través de la política de contratación de servicios
4. A través de las políticas de promoción interna

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 previsto es todo el ámbito y alcance de los servicios de nuestra Compañía. En este sentido, no prevemos limitaciones.

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

Según lo definido en el apartado de “Grupos de Interés” asumimos un triple compromiso:

- Asegurar los niveles de calidad en la entrega, mantenimiento y evaluación del servicio prestado a nuestros clientes
- Primar y retener el capital humano, fomentando la promoción interna frente a la contratación externa
- Contar con proveedores que luchan por construir una sociedad más justa, solidaria y respetuosa con la diversidad

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

año calendario

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

anual

REPORTE EN ODS

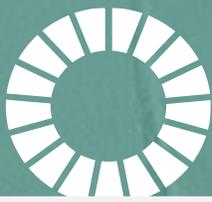
¿Desea reportar con ODS?

No

Otra información relevante

Anexo IV: Certificados ISO 9001:2015 y UNE-EN-ISO 14001:2015, sistemas de Gestión Integrada de Calidad y Medio Ambiente.

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.

Para la elaboración del siguiente Informe de Progreso hemos 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



8

Temáticas contempladas

NORMAS LABORALES



3

Temáticas contempladas

MEDIOAMBIENTE



1

Temáticas contempladas

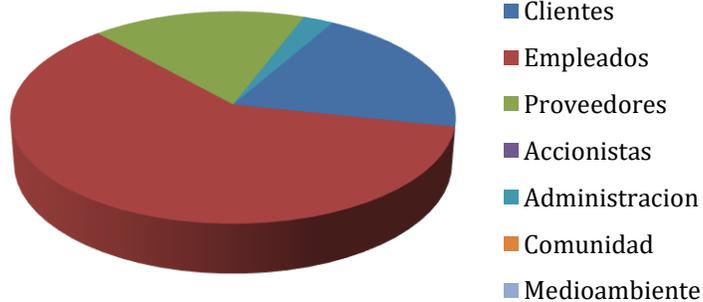
ANTICORRUPCIÓN



2

Temáticas contempladas

Elementos aplicados por grupos de interés





Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes

Ley de Protección de Datos Española - Política

Aplicamos y apoyamos la LOPD, es decir todos los preceptos de la Ley de Protección de Datos Española. Cada 2 años llevamos a cabo una auditoría para demostrar y asegurar que estamos cumpliendo con la LOPD e identificar y aplicar mejoras en nuestros procesos de LOPD.

Formación en seguridad de la información - Acción / Proyecto

Tenemos estrictos protocolos de protección de datos y formamos a todos nuestros empleados quienes, además, firman un documento de confidencialidad cuando ingresan en la empresa.

Documentos adjuntos: Anexo III

Información transparente al cliente y lucha contra la corrupción

La práctica totalidad de nuestros clientes poseen un tamaño, una implantación social y un impacto en su entorno en el que la transparencia de la gestión y prestación de servicios, así como las medidas anticorrupción y conductas éticas son claves para la sostenibilidad de nuestra compañía.

Política de Compras - Política

Se ha desarrollado un procedimiento específico relativo a la compra de material, equipos y servicios con el objetivo de establecer la metodología utilizada para llevar a cabo la formalización de las solicitudes de material, equipos o servicios, así como de la posterior

tramitación de los pedidos.

La cadena de suministros y procedimientos de compra es revisada periódicamente para garantizar que cumple con nuestro compromiso con los derechos humanos.

Transparencia - Política

Disponemos de políticas y cláusulas de variables salariales atendiendo al beneficio de la compañía, con el fin de incrementar la transparencia de cuentas. Además, hemos comunicado nuestra Política de Calidad y Medioambiente a todos nuestros clientes.

Política de regalos - Política

En Abinitio se ha desarrollado el documento de la Política de regalos.

Documentos adjuntos: Anexo V

Comunicación - Acción / Proyecto

Existe un canal de comunicación específico para cada cliente, existiendo un responsable que verifica la calidad del servicio. La comunicación con los clientes puede llevarse a cabo a través de diversas vías: teléfono, correo electrónico, videollamada y/o personalmente. En todos los canales de comunicación con el cliente los responsables realizan controles de calidad para garantizar el buen servicio con el cliente.

Accesibilidad de los productos y servicios

Teniendo en cuenta el tipo de clientes a los que dirigimos nuestros servicios, bien conocidos en el mercado, este principio resulta de obligado cumplimiento

Código Ético / Conducta - Política

Disponemos de un código Ético y de Conducta en el que se manifiesta nuestro compromiso con los derechos humanos, así como la existencia de un canal de denuncia. Dicho código ético es comunicado a todos los

INFORME DE PROGRESO 2022

empleados, pero que también es declarado a clientes y proveedores.

Creación de una nueva Página Web - Acción / Proyecto

En la página web de Abinitio se pretende dar toda la información sobre los servicios que ofrecemos, quienes somos y que hacemos.

En este 2022-23 vamos a realizar una mejora en la web, explicando las nuevas áreas de negocio y explicando los procesos y las mejoras internas. Queremos aumentar la transparencia y la cercanía en la comunicación y en la imagen que ofrecemos y sobre todo, explicar

claramente todos los servicios que podemos realizar.

Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

La comunicación con nuestros clientes se da a través de nuestros Project Manager. Ellos son los encargados de la constante comunicación y seguimiento del cliente. La satisfacción del cliente es para nosotros prioritario.

Documentos adjuntos: Anexo VI

GRUPO DE INTERÉS Empleados



Impulsar la sensibilización en materia medioambiental

Fomentamos la adopción de la "oficina sin papel" para nuestros empleados, proveedores y clientes, completándola con una práctica continua de tratamiento de residuos y recogida selectiva. Asimismo, se ha compartido con todos los empleados nuestros objetivos y políticas vinculadas a la gestión de calidad y medioambiente. Este último año nos hemos certificado en las normas ISO 9001 y 14001 (sistemas de gestión de calidad y medioambiente)

Política de Reducción de Consumo - Política

Hemos potenciado el trabajo sin papel, minimizando el consumo de este, así como de los fungibles de las impresoras.

Estamos potenciando la comunicación vía elementos electrónicos.

En las nuevas oficinas se han instalado luces LED para reducir el consumo de electricidad.

Política de Reciclaje - Política

Reciclamos papel, envases de plástico, pilas y tóner de impresora. Disponemos de diversos contenedores distribuidos por toda la oficina para facilitar el reciclaje.

Igualdad de género

Plan de Igualdad - Política

La Dirección de la compañía está comprometida con nuestro plan de igualdad ya que creemos firmemente en los principios de igualdad entre los trabajadores.

Medidas de conciliación - Política

Después de la pandemia, hemos seguido implementando nuestra política de conciliación para facilitar la vida a nuestros empleados y sus familias.

Fomentar la igualdad entre géneros y el empoderamiento de las mujeres - Acción / Proyecto

Hemos seguido contratando a mujeres de todas las edades, especialmente a mujeres mayores de 55 años con dificultad de conseguir puestos adecuados en el mercado actual de trabajo. Luchamos por la igualdad Salarial siguiendo el compromiso del gobierno con la declaración Salarial del 22 de febrero donde se reafirma en su compromiso con la igualdad retributiva.

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

Se ha formado un grupo de mandos intermedios entre Dirección y Plantilla, Clientes y Proveedores. Este puesto de mando intermedio es una pieza clave de la empresa para trasladar nuestras políticas y valores a toda la organización.

Este equipo de mandos intermedios y aquellos talentos que puedes asumir este rol en el futuro, han realizado un programa de formación sobre liderazgo creado y diseñado especialmente para nosotros. Dicho curso consiste en 6 módulos distribuidos en dos días durante 14 meses. Varios de estos módulos y ejercicios de role-plays han incorporado y potenciado la sensibilización de la no discriminación

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Compromiso con los Derechos Humanos

En nuestra entidad estamos completamente comprometidos con la erradicación del trabajo forzoso e infantil, así como con la libertad de afiliación y negociación colectiva. La totalidad de nuestros empleados están cubiertos por el convenio colectivo.

Inserción y accesibilidad de personas con discapacidad

Tenemos en plantilla una persona con discapacidad y estamos en la búsqueda constante de personas con discapacidad que pueden realizar tareas de valor dentro de Abinitio

Proyecto de Cumplimiento de la Ley LISMI - Política

Damos cumplimiento a la Ley LISMI, ya que tenemos a 3 personas en plantilla con discapacidad.

Normativa Interna - Política

Tenemos publicada la Normativa Interna de la empresa de forma estructurada. Siempre que hay nuevas contrataciones, se hace extensible la normativa interna de la empresa. Además, está disponible en el Servidor para todos los trabajadores puedan consultarla en cualquier momento.

Difusión de la política - Acción / Proyecto

Se hacen reuniones de equipo con la Dirección de RRHH y los responsables de cada departamento para difundir la normativa interna, procedimientos, etc. y aclarar también cualquier duda que pueda surgir entre los empleados.

Ambiente laboral

El departamento de RRHH vela por la mejora y cuidado del clima laboral en la organización, organiza la normativa y formaliza la comunicación interna

Código Ético / Conducta - Política

Disponemos de un código Ético y de Conducta en el que se manifiesta nuestro compromiso con los

derechos humanos así como la existencia de un canal de denuncia. Dicho código ético es comunicado a todos los empleados, pero que también es declarado a clientes y proveedores.

Plan de Igualdad - Política

Disponemos de un Plan certificado de igualdad y está plenamente integrado en todos los ámbitos de la empresa.

Formación a empleados/as en aspectos de derechos humanos

Abinitio se compromete a respetar y apoyar los derechos humanos en todas sus actuaciones y exigir lo mismo a sus clientes y proveedores.

Formación de los empleados - Acción / Proyecto

Durante el 2021-22 se están realizando Planes de Formación para los empleados y en ellos se han tenido en cuenta la formación en aspectos de derechos humanos.

Salud y seguridad en el lugar de trabajo

Política de Prevención de Riesgos Laborales - Política

Como indica la legislación, se tienen en cuenta todas las recomendaciones del servicio externo de PRL y se llevan a cabo las políticas obligatorias, tales como proporción de material ergonómico si es preciso o adecuación del puesto de trabajo.

Política de Seguridad y Salud en el trabajo - Política

Se han ofrecido las revisiones de salud a todos los empleados de la firma.

INFORME DE PROGRESO 2022

Se realizan revisiones médicas anuales voluntarias a todos nuestros empleados

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Semestralmente se envía a todos los empleados/as una encuesta de satisfacción laboral con el objetivo de promover iniciativas para la mejora de la calidad en la prestación del servicio a clientes, así como facilitar los medios y condiciones de trabajo idóneas en los respectivos puestos de trabajo.

Evaluación semestral de desempeño - Herramienta de Seguimiento

Semestralmente se realizan evaluaciones de desempeño de todo el personal. Como se indica en nuestra política de Recursos Humanos, el personal adscrito a un determinado puesto de trabajo debe ser evaluado, en cuanto a su formación y competencia demostrada, por su superior jerárquico inmediato.

Oportunidades para jóvenes con talento

Disponemos de acuerdos estables con Centros Especiales de Trabajo (CET), primando su incorporación en nuestra cadena de servicio en todos nuestros proyectos

Programa de becarios - Acción / Proyecto

Se cuenta con convenios de colaboración con distintas escuelas profesionales y universidades para la incorporación de estudiantes en prácticas. Concretamente con la Universidad de Barcelona y con la Fundación Barcelona Formación Profesional entre otras.

Gestión de talento - Herramienta de Seguimiento

Periódicamente se realizan sesiones entre la Dirección y los Responsables de equipo para evaluar el progreso de los nuevos perfiles y su posible evolución en la empresa.

Número de becarios contratados tras sus prácticas laborales - Indicador de Seguimiento

Se han contratado cuatro becarios después de la finalización de sus prácticas para el Departamento jurídico, Back Office, IT y Contabilidad.

Objetivos marcados para la temática

Promover la contratación de personas en finalización de estudios para darles una oportunidad de inserción al mercado laboral y desarrollo profesional. Con este programa, Abinitio identifica talentos para incorporar a la organización. Por ello, cada año algunas de estas personas se quedan en plantilla.

GRUPO DE INTERÉS

Proveedores

Proveedores como aliados de RSE en la empresa

Acuerdos estables con empresas que, además, favorecen la inserción laboral de personas con capacidades especiales (CET's)

Política RSE - Política

Disponemos de acuerdos estables con Centros Especiales de Trabajo (CET), primando su incorporación en nuestra cadena de servicio en todos nuestros proyectos.

Relación duradera con los proveedores

Disponemos de acuerdos estables con proveedores que son Centros de Trabajo Especial (CET). Para todos nuestros proyectos en los que tienen cabida, establecemos por contrato acuerdos específicos de colaboración como práctica habitual.

Código Ético / Conducta - Política

Disponemos de un código Ético y de Conducta en el que se manifiesta nuestro compromiso con los derechos humanos, así como la existencia de un canal de denuncia. Dicho código ético es comunicado a todos los empleados, pero que también es declarado a clientes y proveedores.

Contratar a proveedores que cumplan con criterios de RSE

Trabajamos siempre con los mismos proveedores de confianza, que comparten con nosotros los mismos valores y principios de RSE.

Evaluación de proveedores - Herramienta de Seguimiento

Se ha desarrollado un procedimiento específico para la evaluación y seguimiento de proveedores. A cada uno de ellos se le ha comunicado nuestra Política de Gestión de la Calidad y Medio Ambiente y han firmado un documento de compromiso con dicha política.

Política de Compras - Política

Se ha desarrollado un procedimiento específico relativo a la compra de material, equipos y servicios con el objetivo de establecer la metodología utilizada para llevar a cabo la formalización de las solicitudes de material, equipos o servicios, así como de la posterior tramitación de los pedidos. La cadena de suministros y procedimientos de compras es revisada periódicamente para garantizar que cumple con nuestro compromiso con los derechos humanos.

Normativa Vigente - Política

Cumplimos de forma estricta toda la normativa externa vigente.

Normativa Interna - Política

Tenemos publicada la Normativa Interna de la empresa de forma estructurada.

Visitas de verificación - Acción / Proyecto

De forma periódica, se realizan reuniones con los responsables de compras y el responsable del Sistema de Gestión de calidad y medio ambiente para la evaluación del servicio de cada proveedor.



GRUPO DE INTERÉS

Administración

Contratos transparentes con la administración pública

Como en el 2015 hemos hecho contratos con organismos públicos, nuestro compromiso con la transparencia es uno de los aspectos más importantes a tener en cuenta para adoptarlos plenamente en todos los ámbitos de nuestro servicio

Servicios de atención al cliente - Acción / Proyecto

Cada uno de los servicios que ofrecemos tiene un

responsable y un equipo operativo que se gestionan, además de las tareas propias del servicio, la atención al cliente para atender peticiones, dudas, incidencias... todo aquello que pueda acontecer en el desarrollo del servicio que ofrecemos.

En línea con nuestra Política de Calidad y Medioambiente, se evalúa anualmente la calidad del servicio. Además, se registra y monitoriza cada una de las incidencias y su resolución.

Para ello, compartimos entre los implicados en cada proyecto/cliente un documento de seguimiento donde se marca el problema-la acción tomada para solucionarla-seguimiento del mismo.

ANEXO I

CORRELACIÓN DE TEMÁTICAS



Empleados

Impulsar la sensibilización en materia medioambiental



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

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

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

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

Compromiso con los Derechos Humanos



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.

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

Indicador GRI: 403

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

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

Formación a empleados/as en aspectos de derechos humanos



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, III. Información sobre el respeto de los derechos humanos

Indicador GRI: 410, 412, 412-2

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

Oportunidades para jóvenes con talento



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

ODS relacionado: 08 | Trabajo decente y crecimiento económico. 10 | Reducción de las desigualdades

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

Proveedores

Proveedores como aliados de RSE en la empresa



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

ODS relacionado: 12 | Producción y Consumo Responsable. 17 | Alianzas para lograr los objetivos

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

Contratar a proveedores que cumplan con criterios de RSE



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

Clientes

Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes

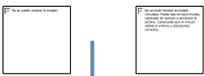


Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

Indicador GRI: 418

Información transparente al clientes y lucha contra la corrupción



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

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

Administración

Contratos transparentes con la administración pública

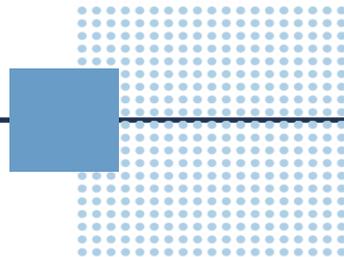


Principio: Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas. Incluidas la extorsión y el soborno.

ODS relacionado: 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

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

Indicador GRI: 205



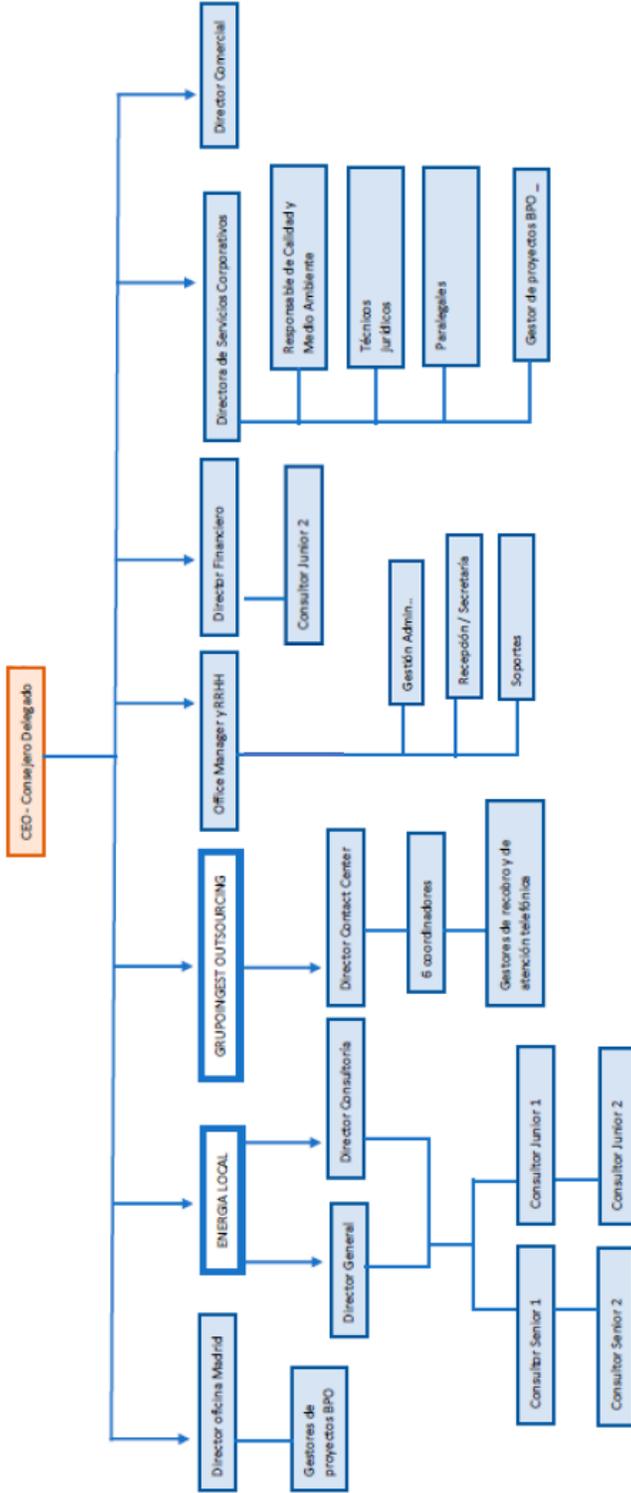
ANEXO II

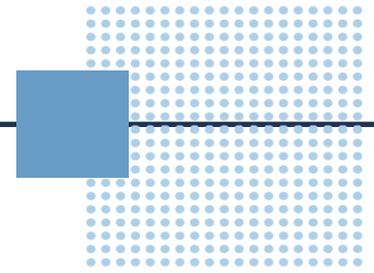
ORGANIGRAMA DE LA

ENTIDAD



Organigrama de cargos 2022





ANEXO III CLÁUSULAS DE CONFIDENCIALIDAD



ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD

Este acuerdo de confidencialidad reconoce que cierta información confidencial propiedad de Abinitio Consulting S.L. (en adelante Abinitio) puede ser puesta a disposición del empleado o elaborada en las tareas realizadas por el mismo durante su relación laboral. Las disposiciones establecidas en este acuerdo definen las circunstancias en las cuales el Empleado puede y no puede revelar Información Confidencial, e incluyen las sanciones y acciones legales que Abinitio puede tomar en caso de que dicha información sea utilizada de forma indebida o revelada por el Empleado.

INFORMACIÓN CONFIDENCIAL

Información Confidencial es cualquier material, conocimiento, información y datos (verbales, electrónicos, escritos o de cualquier otra forma) concernientes a Abinitio no generalmente conocidos por el público que consisten en, pero no se limitan a, invenciones, descubrimientos, planes, conceptos, diseños, planos, dibujos, modelos, dispositivos, equipos, aparatos, productos, prototipos, fórmulas, algoritmos, técnicas, proyectos de investigación, programas de software, negocios, planes estratégicos y de mercado, sistemas de comercialización, datos financieros y de precios, información relativa a, empleados, clientes, proveedores, y cualquier otro concepto, idea o información que involucre o esté relacionada con el negocio que, de ser mal utilizada o divulgada, podría afectar negativamente el negocio de Abinitio.

No tendrán la consideración de información confidencial:

1. La información que sea de dominio público;
2. La información que Abinitio haya aprobado para ser divulgada mediante autorización escrita.

OBLIGACIONES:

Empleado se compromete expresamente a:

1. Guardar la máxima reserva y secreto sobre la información a la que tenga acceso de la empresa Abinitio durante la relación profesional mantenida entre ambas partes.
2. No divulgar dicha Información Confidencial, así como a no publicarla ni de cualquier otro modo, bien directamente, bien a través de terceras personas o empresas, ponerla a disposición de terceros, ni utilizar directamente ni a través de terceras personas o empresas, sin el previo consentimiento por escrito de Abinitio.
3. Observar y adoptar cuantas medidas de seguridad fuesen necesarias para asegurar la confidencialidad, disponibilidad, secreto e integridad de los datos de carácter personal a los que tengan acceso.
4. Cumplir con la Normativa de Seguridad de Abinitio que regula el uso de los sistemas y equipos informáticos locales y compartidos de la empresa.
5. En el caso de que por motivos directamente relacionados con el puesto de trabajo, el Empleado pueda entrar en posesión de información confidencial bajo cualquier tipo de soporte, deberá entenderse que dicha posesión es estrictamente temporal, con obligación de secreto y sin que ello le otorgue derecho alguno de posesión, titularidad o copia sobre la información.
6. A devolver o destruir los datos que pueda disponer, en el presente o en un futuro, relativos a la compañía, una vez finalizada la vigencia del citado contrato, salvo que la propia empresa autorice a su conservación de forma expresa y por escrito con posterioridad a la firma del presente documento.

DURACIÓN:

Las obligaciones de confidencialidad establecidas en el presente documento tienen una duración indefinida, manteniéndose en vigor con posterioridad a la finalización de la relación entre el Empleado y Abinitio.

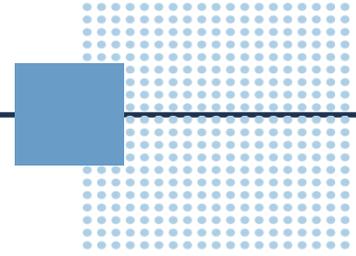
CONSECUENCIAS DEL INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES

En el supuesto de incumplimiento del compromiso asumido y con independencia de las sanciones o extinción del contrato, Abinitio se reserva el derecho de reclamar el resarcimiento de los daños y perjuicios que le pudieran causar como consecuencia de la vulneración del deber de confidencialidad y secreto profesional pactado en la presente cláusula.

En prueba de conformidad de cuantos apartados integran el presente documento, el Empleado lo suscribe y firma en _____, a _____

Empleado: _____

Firma:



ANEXO IV

CERTIFICADOS ISO

9001:2015 Y UNE-EN-ISO

14001:2015

CERTIFICADO



OCA Instituto de Certificación, S.L.U.
Certifica el sistema de gestión de la calidad de:

ABINITIO CONSULTING

Ver anexos.

conforme con la norma:

UNE-EN ISO 9001:2015

aplicable a:

Ver anexos.

Certificado principal nº: 34/5200/20/12068

Fecha certificación inicial: 22/12/2020

Fecha certificación ciclo actual: 22/12/2020

Fecha de caducidad: 22/12/2023

Fecha auditoría inicial: 10, 11, 14, 15 y 18/12/2020

Fecha de emisión de certificado: 22/12/2020



David Lao
Director General
OCA INSTITUTO DE CERTIFICACIÓN S.L.U.

Cualquier aclaración adicional relativa tanto al alcance de este certificado como a la aplicabilidad de los requisitos de la norma se puede obtener consultando a la organización.
Vía de las Dos Castillas, 7 - Ed. OCA Global - 28024 Pozuelo de Alarcón (Madrid)



CERTIFICADO



OCA Instituto de Certificación, S.L.U.
Certifica el sistema de gestión medioambiental de:

ABINITIO CONSULTING

Ver anexos.

conforme con la norma:

UNE-EN ISO 14001:2015

aplicable a:

Ver anexos.

Certificado principal nº: 34/5400/20/12069

Fecha certificación inicial: 22/12/2020

Fecha certificación ciclo actual: 22/12/2020

Fecha de caducidad: 22/12/2023

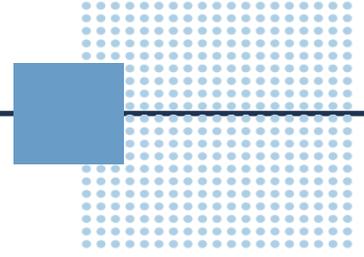
Fecha auditoría inicial: 10, 11, 14, 15 y 18/12/2020

Fecha de emisión de certificado: 22/12/2020



David Lao
Director General
OCA INSTITUTO DE CERTIFICACIÓN S.L.U.

Cualquier aclaración adicional relativa tanto al alcance de este certificado como a la aplicabilidad de los requisitos de la norma se puede obtener consultando a la organización.
Vía de los Dos Castillos, 7 · Ed. OCA Global · 28224 Pozuelo de Alarcón (Madrid)



ANEXO V

POLÍTICA DE REGALOS

CODIGO ÉTICO

Obsequios y regalos

Los trabajadores de la **empresa no podrán dar ni aceptar regalos y obsequios** en el desarrollo de su actividad profesional a título personal. Excepcionalmente, la entrega y aceptación de regalos y obsequios estarán permitidos cuando concurren simultáneamente las circunstancias siguientes:

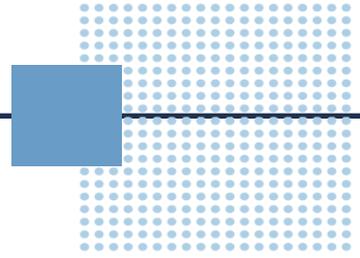
- I. Sean de valor económico irrelevante o simbólico;
- II. Respondan a signos de cortesía o atenciones comerciales usuales;
- III. No estén prohibidas por la ley o las prácticas comerciales generalmente aceptadas.

Las personas de ABINITIO **no podrán, directamente o a través de persona interpuesta, ofrecer o conceder ni solicitar o aceptar ventajas o beneficios** no justificados que tengan por objeto inmediato o mediato obtener un beneficio, presente o futuro, para la empresa, para sí mismos o para un tercero. En particular, no podrán dar ni recibir cualquier forma de soborno o comisión, procedente de, o realizado por, cualquier otra parte implicada, como funcionarios públicos, españoles o extranjeros, personal de otras empresas, partidos políticos, autoridades, clientes, proveedores y accionistas.

Los actos de soborno, expresamente prohibidos, incluyen el ofrecimiento o promesa, directa o indirecta, de cualquier tipo de ventaja impropia, cualquier instrumento para su encubrimiento, así como el tráfico de influencias.

Tampoco se podrá recibir, a título personal, dinero de clientes o proveedores, ni siquiera en forma de préstamo o anticipo, todo ello con independencia de los préstamos o créditos concedidos a los trabajadores de la empresa por entidades financieras que sean clientes o proveedoras de la empresa y que no estén incursas en las actividades anteriormente expresadas.

Las personas de la empresa no podrán dar ni aceptar hospitalidades que influyan, puedan influir o se puedan interpretar como influencia en la toma de decisiones. Cuando existan dudas sobre lo que es aceptable, la oferta deberá ser declinada o, en su caso, consultada antes con su superior, quién podrá consultarle en caso de duda con el departamento de Recursos Humanos.



ANEXO VI ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN - HERRAMIENTA DE SEGUIMIENTO

MEDICIÓN Y SEGUIMIENTO

El seguimiento y medición de los servicios se realiza mediante el estudio de:

- **Todos los indicadores de los procesos del SGCA**, ya definidos en los diferentes procedimientos del mismo y que configuran el panel de indicadores de la organización.
- **Toda la información relativa a la percepción de los grupos de interés** con el objetivo de conocer la satisfacción de los grupos y establecer las mejoras necesarias.

Para ello:

- Se mide la satisfacción del cliente mediante el registro y análisis de peticiones, quejas, reclamaciones y sugerencias, mediante encuestas de satisfacción y mediante entrevistas personales
- Se definen las especificaciones que se deben controlar para cada servicio

CONTROL DEL PRODUCTO NO CONFORME

Abinitio tiene desarrollado un procedimiento específico para asegurar la conformidad del Sistema a través de:

- Auditorías internas
- Revisiones de la alta dirección
- Solicitudes de oportunidades de mejora
- Acciones preventivas
- Indicadores de gestión

Enfocado a revisar que **lo planificado se ha implementado eficazmente** y a **asegurar la eficacia de las acciones** tomadas para abordar riesgos y oportunidades, así como el desempeño de los proveedores.

ANÁLISIS DE DATOS Y EVALUACIÓN

La Dirección del Grupo Abinitio, analiza en las reuniones periódicas los datos que derivan de las actividades de seguimiento y medición. Entre ellos se encuentran los siguientes:

- Datos derivados del seguimiento de los indicadores del servicio
- Incidencias y No Conformidades detectadas durante la prestación del servicio
- Resultados de los cuestionarios e informes de Satisfacción de los clientes
- Quejas y Reclamaciones de clientes
- Sugerencias de los empleados
- Auditorías
- Cualquier otro dato relevante que vaya surgiendo de la relación contractual entre Cliente y Abinitio.
- Control de los SLAs para asegurar el cumplimiento de los mismos durante todo el contrato.
- Control de la documentación en todo momento.

Todo ello permite a la empresa demostrar la idoneidad y eficacia del procedimiento definido para prestar el servicio y evaluar la conformidad de sus objetivos.



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

—
2022

