

## RSA - PYMES

---

### Empresa evaluada

**NETTRIM TECHNOLOGY S.L.**

CIF:B99532947

Avda Ranillas, 1 D Piso 1º B

50018 - Zaragoza

Zaragoza

### DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

#### 01 - Denominación de la organización

nettrim technology SL

#### 02 - Dirección - CP - Población

avda. ranillas, 1 D planta 1 oficina B, Av. Ranillas, 1D, 3I, 50018 Zaragoza

#### 03 - Sector. Actividad

6209- Otros servicios relacionados con las tecnologías de la información y la informática

#### 04 - Año comienzo actividad.

2018

#### 05 - Número de personas empleadas

46

#### 06 - Persona contacto

RRHH- Marta Escribano Escribano

#### 07 - E-mail contacto

[mescribano@nettrim.com](mailto:mescribano@nettrim.com)

#### 08.- Página web

<https://www.nettrim.es/>

### GENERAL

#### Tendencias Globales

1.- Considera que su organización tiene en cuenta o se ve afectada, directa o indirectamente, por temas globales y generales como, por ejemplo:

- Económicos (por ejemplo, creación de empleo, generación de riqueza, cumplimiento de la legalidad)
- Políticos (por ejemplo, cambios de gobierno, alianzas con Administraciones Públicas)
- Medioambientales (cambio climático, consumo de recursos: agua, energía eléctrica, etc)
- Tecnológicos (por ejemplo, comunicaciones, redes sociales)
- Sociales (igualdad de género, conciliación de la vida personal y profesional,

## **educación, formación, etc)**

Se realiza un análisis formal periódico, que permite tener en cuenta los temas con mayor impacto en la actividad de la organización y, cuando es necesario se ponen en marcha planes a medio / largo plazo.

### **1.1 Información adicional**

La tecnología es el motor de nuestro negocio, y la aprovechamos para innovar y mantenernos competitivos. Es uno de los aspectos que mas afecta a nuestra compañía. Por ejemplo, hemos tenido que cambiar la forma de desarrollo de varios proyectos introduciendo IA.

Uno de nuestros principales valores es la creación de empleo de calidad, por lo que cualquier cambio tanto en el marco económico como social nos hace que tengamos que adaptarnos. Somos una empresa que cree en el talento y en el bienestar de nuestro equipo, lo que nos ha hecho que fomentemos la igualdad de género y la diversidad, creando un entorno inclusivo y equitativo. Apostemos por la conciliación entre la vida personal y profesional, promoviendo modelos de trabajo flexibles que beneficien a nuestro equipo.

En cuanto al aspecto medioambiental, ha sido clave para la digitalización de varias empresas las cuales han hecho que el crecimiento de negocio de nettrim technology sea potencial.

## **2.- ¿Cree que las PYMES o pequeñas organizaciones pueden enfrentarse de forma individual a temas como los anteriores?**

Si

### **2.1. Información adicional**

Si, nosotros en nettrim technology, abordamos de forma individual a estos desafíos, dentro de nuestra capacidad de acción. Como son los siguientes ejemplos:

Medioambientales, tomamos medidas concretas para reducir el impacto ambiental, como el política de 0 consumo de papel. Digitalizando toda la documentación interna y comunicaciones de la empresa.

Tecnológicos, como empresa de desarrollo de software fomentamos la digitalización tanto internamente como de nuestros clientes.

Sociales, apostamos por un entorno seguro, justo e igualitario para todo el equipo humano que forma parte de nettrim technology.

## **Integración en la estrategia de los retos económicos, sociales y ambientales**

### **3.- Al planificar la actividad de su organización, ¿se incluyen los aspectos sociales y ambientales?**

Se plantean y planifican de forma voluntaria aspectos sociales y ambientales en el corto, medio y el largo plazo de la organización

#### **3.1. Información adicional**

En nettrim technology somos una empresa que se encuentra alineada los aspectos

mencionados anteriormente, por ello, priorizamos aquellos proyectos que generan un impacto positivo en el medio ambiente.

#### **4.- ¿Existe presupuesto o un porcentaje del beneficio obtenido destinado a la inversión en proyectos sociales y medioambientales?**

No existe presupuesto ni se destina parte de los beneficios a proyectos sociales y/o medioambientales

##### **4.1. Información adicional**

Actualmente, no existe un presupuesto. Sin embargo, es importante destacar que formamos parte de un grupo empresarial ,Attrim Impact Technology Group en el cual la sostenibilidad es nuestra esencia y uno de los principales valores.

### **Impulso del diálogo con los grupos de interés/stakeholders**

#### **5.- Tiene identificados su organización los grupos de interés/colectivos con los que se relaciona: empleados, clientes, proveedores, posibles inversores, apoyos y alianzas con asociaciones, organismos públicos, medios de comunicación, otros.**

Tenemos identificados los grupos de interés de la organización y realizamos una gestión específica de cada uno de ellos.

##### **5.1. Información adicional**

Tenemos identificados los grupos de interés de la organización y realizamos una gestión específica de cada uno de ellos, asegurándonos de mantener una comunicación abierta y transparente. Para cada grupo, establecemos estrategias de relación que nos permiten comprender sus necesidades y expectativas.

Empleados: Fomentamos un ambiente de trabajo inclusivo, con políticas de bienestar y crecimiento profesional.

Clientes: Escuchamos activamente sus necesidades para mejorar continuamente nuestros productos/ servicios.

#### **6.- ¿Ha identificado las necesidades y/o expectativas de sus grupos de interés?**

Disponemos de mecanismos formales (encuestas, reuniones ad hoc, etc..) para conocer la opinión de los principales grupos de interés

##### **6.1. Información adicional**

En nettrim technology consideramos fundamental mantener una comunicación bidireccional y entender las necesidades, expectativas y sugerencias.

Empleados: Realizamos sesiones de feedback semestral, permitiendo que nuestro equipo exprese sus opiniones de manera directa.

Clientes: Organizamos reuniones ad hoc con clientes clave para conocer sus experiencias y expectativas futuras, ajustando nuestras soluciones en consecuencia.

## **Gobierno de la organización**

### **7.- En cuanto a normas de actuación, ¿conocen los gestores de la organización y los responsables de personas las pautas o normas de actuación de la organización?**

Existe un código de conducta conocido por todas las personas de la organización que se revisa periódicamente

#### **7.1. Información adicional**

Todos nuestros empleados/as tienen acceso a una carpeta compartida en SharePoint donde aparecen todos los documentos, manuales y políticas.

Nuestra empresa cuenta actualmente con un código ético formalizado conocido por todas las personas que forman parte de la compañía.

Además de contar con los protocolos en materia de prevención del acoso.

También tenemos puesta a disposición de todo nuestro equipo diferentes materiales y protocolos ante la actuación en materia de lpd y utilización de IA.

### **8.- ¿Conocen las personas que trabajan en la organización la cultura (razón de ser de la organización, valores, ...) y los objetivos de la organización?**

Sí, se forma/informa a todas las personas de la organización del propósito, visión y valores de la organización

#### **8.1. Información adicional**

Desde el primer contacto con nuestra empresa, nos aseguramos de que nuestros valores sean transmitidos de manera clara. Durante la entrevista con Recursos Humanos, los candidatos/as conocen nuestros principios fundamentales.

Al inicio de la relación contractual, realizamos una presentación de bienvenida donde reforzamos estos valores y se la enviamos para que la puedan consultar siempre que lo necesiten.

También compartimos regularmente a través de boletines mensuales, todas las acciones y políticas de empresa, como puede ser el canal de denuncias, para que todos los/as empleados/as tengan acceso y conozcan los valores de la compañía y la actuación en caso de que estos valores se estén vulnerando.

## **Plan de Responsabilidad Social**

### **9.- Respecto a la Responsabilidad Social ¿En qué situación se encuentra su organización en este momento?**

Estamos actualmente abordando las primeras actuaciones en Responsabilidad Social

#### **9.1. Información adicional**

En este momento, nuestra organización está abordando las primeras actuaciones en Responsabilidad Social. En nettrim technology, nuestras iniciativas han sido principalmente enfocadas en áreas como la transparencia y la implementación de buenas prácticas ante la gestión de personas.

Un aspecto fundamental en el que ya hemos avanzado es el respeto por los derechos

humanos. Este es un pilar central en nuestra organización, y nos aseguramos de que todas nuestras prácticas y decisiones respeten los derechos fundamentales de las personas. Desde la contratación de empleados/as hasta nuestras relaciones con proveedores, promovemos un entorno justo e inclusivo, garantizando la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Además, aplicamos políticas internas para prevenir cualquier forma de acoso o vulneración de derechos, y trabajamos activamente para crear un ambiente de trabajo seguro y respetuoso para todos.

**10.- En caso de existir un plan de Responsabilidad Social o acciones concretas, ¿se establecieron los objetivos e indicadores de seguimiento?**

No existe Plan de RS ni acciones concretas, por tanto, no se plantean objetivos ni indicadores

**10.1. Información adicional**

Actualmente, no contamos con un Plan de Responsabilidad Social ni con acciones concretas formalmente establecidas.

En el futuro, planeamos desarrollar este plan, con el fin de poder monitorizar y seguir el impacto de nuestras iniciativas y asegurarnos de que estamos avanzando de manera significativa en nuestra responsabilidad social.

## CLIENTES

### Satisfacción de cliente

**11.- ¿Tienen mecanismos para conocer la satisfacción de sus clientes?**

Conocemos la satisfacción de los clientes de manera informal por la relación cercana que tenemos con ellos

**11.1. Información adicional**

Contamos con mecanismos para conocer la satisfacción de nuestros clientes, y uno de los métodos clave que utilizamos son las reuniones directas con ellos durante todo el proceso de desarrollo del software que nos han solicitado.

Durante estas reuniones, abordamos temas clave como:

Evaluación de resultados: Analizamos si se han cumplido sus objetivos y expectativas con nuestros productos o servicios.

Identificación de problemas: Investigamos cualquier inconveniente que hayan experimentado para poder resolverlo de manera oportuna.

Propuestas de mejora: Solicitamos sus sugerencias sobre cómo podríamos optimizar nuestras soluciones o procesos.

Relación y confianza: Fortalecemos el vínculo con nuestros clientes, lo que no solo fomenta la lealtad sino que también nos ayuda a anticiparnos a sus necesidades futuras.

## **12.- ¿Cómo identifica las mejoras de servicio a sus clientes y las introduce en los procesos de la organización?**

Se identifican mejoras y se implantan en los procesos de la organización

### **12.1. Información adicional**

Identificamos las mejoras en el servicio a nuestros clientes a través de un enfoque proactivo y estructurado, mediante un roadmap asegurándonos que cada sugerencia se traduzca en acciones concretas dentro de nuestros procesos. A continuación, se detalla cómo llevamos a cabo este ciclo de mejora continua:

Identificación de mejoras: Utilizamos varios métodos para detectar oportunidades de mejora, como reuniones directas con clientes, análisis de reclamaciones y sugerencias.

Diseño e implementación de mejoras: Ajustamos o rediseñamos procesos para mejorar la experiencia del cliente y optimizar la eficiencia.

Evaluación y retroalimentación continua: Realizamos reuniones de revisión periódica y mantenemos un canal abierto de comunicación con los clientes para validar si las mejoras han cumplido con sus expectativas y necesidades. Incluso cuando el proyecto ya ha finalizado.

## **Innovación en los productos y servicios**

### **13.- ¿Se llevan a cabo labores de investigación para ajustar los productos y servicios a las expectativas y necesidades de los clientes y el mercado?**

Se planifica y se evalúa el resultado en la innovación de forma responsable y sostenible en el tiempo

#### **13.1. Información adicional**

En nettrim technology, realizamos por cada uno de nuestros clientes y/o productos un roadmap en el cual aparecen una serie de reuniones para revisar los hitos de desarrollo de los proyectos.

Es en esos momentos cuando rediseñamos y redefinimos cualquier aspecto que nos pueda comentar nuestro cliente.

## **Calidad de los productos y servicios**

### **14.- ¿Cómo realiza su organización la producción del producto o la prestación del servicio?**

Se tienen en cuenta aspectos sociales y/o ambientales para ofrecer a los clientes un producto o servicio responsable

#### **14.1. Información adicional**

En nettrim, la producción del producto o la prestación del servicio se lleva a cabo a través de un proceso que combina la ingeniería del software, la gestión de proyectos, y un enfoque colaborativo y ágil. Creemos firmemente que la producción de software no solo

debe enfocarse en la creación de soluciones tecnológicas de calidad, sino también en tener un impacto positivo en el entorno social y ambiental.

#### Aspectos Sociales

**Condiciones de Trabajo:** Promovemos activamente la igualdad de género, la diversidad y la inclusión en todos nuestros equipos de trabajo. Fomentamos una cultura de respeto y colaboración, y nos aseguramos de que cada miembro del equipo se sienta valorado y tenga las mismas oportunidades para crecer profesionalmente. Además, sabemos lo importante que es equilibrar la vida personal y laboral, por lo que ofrecemos opciones de trabajo remoto y horarios flexibles. Promovemos un entorno en el que todos los empleados, independientemente de su puesto, tengan acceso a oportunidades de crecimiento y desarrollo.

**Transparencia y Ética:** Nos aseguramos de que nuestras relaciones comerciales y transacciones sean transparentes y éticas. Esto incluye ser claros con nuestros clientes sobre el coste y el uso de sus datos. Por ello, implementamos políticas de privacidad.

### **15.- ¿Cuáles son las características del servicio post venta de su organización?**

Se ofrece un servicio postventa que atiende las consultas o incidencias con los productos / servicios.

#### **15.1. Información adicional**

En nuestra organización, entendemos que el servicio postventa es esencial para mantener la satisfacción del cliente y garantizar que nuestros productos de software continúen cumpliendo sus expectativas a largo plazo.

Después de la implementación del software, ofrecemos asesoramiento personalizado para asegurarnos de que nuestros clientes puedan sacar el máximo provecho de nuestras soluciones durante un tiempo determinado. Además de realizar reuniones finales de feedback y mejora continua con nuestros clientes.

### **Transparencia informativa sobre el producto o servicio**

### **16.- ¿Se proporciona información sobre los productos y/o servicios ofertados?**

De la totalidad de los productos de la oferta comercial se proporciona información detallada de las características, propiedades y riesgos del producto o servicio

#### **16.1. Información adicional**

En nettrim technology, nos aseguramos de proporcionar información detallada sobre los productos/ servicios que ofrecemos. Entendemos lo importante que es para nuestros clientes conocer a fondo el servicio que nos están contratando, por ello, describimos con precisión las características y funcionalidades de cada solución que ofrecemos y el tiempo que tardaríamos en desarrollarlo mediante una propuesta.

## **PERSONAS EMPLEADAS**

### **Satisfacción de las personas empleadas**

### **17.- ¿Existen mecanismos para evaluar la satisfacción de sus personas empleadas?**

Sí, se evalúa la satisfacción con metodología y de forma periódica, se identifican mejoras y se implantan.

### **17.1. Información adicional**

Como hemos mencionado en anteriores apartados, uno de nuestros valores es la satisfacción de nuestros trabajadores/as. Para ello, hemos implementado mecanismos específicos que nos permiten comprender sus necesidades y expectativas, así como fomentar un buen ambiente de trabajo.

En el dpto de RRHH realizan feedbacks, one to one, semestrales en los que cada miembro del equipo tiene la oportunidad de expresar sus opiniones, sugerencias e inquietudes. Estos encuentros nos permiten mantener un diálogo abierto, identificar áreas de mejora y reforzar aquellas prácticas que funcionan bien.

Se llevan a cabo una evaluación de desempeño anual que no solo evalúa el rendimiento, sino que también se enfoca en el desarrollo profesional y personal de cada empleado/a. Esta evaluaciones las realiza el responsable de equipo y RRHH.

Complementamos estas evaluaciones con encuestas de clima laboral, que permiten medir el nivel de satisfacción general del equipo y detectar posibles áreas de mejora.

## **Igualdad de oportunidades y no discriminación**

### **18.- ¿Cómo se garantiza en su organización el Principio de Igualdad de Oportunidades (acceso a los puestos de trabajo, la formación, el desarrollo profesional y la retribución) y la no discriminación (circunstancias de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o cultura)?**

Se realizan acciones formales de sensibilización y formación dirigidas al departamento de personas, y se dispone de herramientas específicas para garantizar la equidad y el principio de no discriminación (protocolos de selección de personal, protocolos de promoción interna, política retributiva, ?) que se comunican a todos los trabajadores.

### **18.1. Información adicional.**

En nuestra organización garantizamos la igualdad de oportunidades y la no discriminación mediante políticas y acciones concretas que aseguran un entorno justo, inclusivo y respetuoso para todas las personas, sin importar su género, origen racial o étnico, religión, discapacidad, edad, orientación sexual o cultura.

Nuestros procesos de selección se basan exclusivamente en criterios de competencia, experiencia y habilidades. Todas las candidaturas son evaluadas de manera objetiva y equitativa.

Garantizamos que todo el equipo tengan acceso a oportunidades de crecimiento profesional en igualdad de condiciones. Ya que publicamos las vacantes dentro de nuestro boletín mensual.

Nos esforzamos por crear un ambiente laboral donde todas las personas se sientan respetadas y valoradas. Para ello, hemos creado un protocolo de Acoso y un Plan LGTBI,

así como un Plan de Denuncias para garantizar que cualquier situación de acoso o discriminación sea abordada de manera rápida y eficaz.

## **Corresponsabilidad en los cuidados y conciliación de la vida personal, familiar y laboral**

### **19.- En cuanto la conciliación entre vida personal, familiar y laboral, ¿cuenta su organización con medidas que faciliten su equilibrio?**

Existen iniciativas formales para facilitar la conciliación de todas las personas empleadas y actuaciones de sensibilización para promocionar la corresponsabilidad en los cuidados y labores domésticas.

#### **19.1. En el caso de existir actuaciones específicas en materia de conciliación personal, familiar y laboral especificarlas.**

En nettrim, consideramos fundamental facilitar el equilibrio entre la vida personal y laboral de nuestro equipo.

Por ello, ofrecemos horarios laborales flexibles con posibilidad de ajustar las horas de entrada y salida para facilitar la organización diaria. Además, cada empleado/a tiene día libre en su cumpleaños.

También permitimos que nuestros/as trabajadores/as fraccionen sus vacaciones como deseen, para facilitar la conciliación de su vida personal y profesional.

Además contamos con una política interna de un alto nivel de teletrabajo.

## **Formación y desarrollo profesional**

### **20.- ¿Cómo gestiona su organización las necesidades de formación de las personas empleadas?**

Cada responsable de departamento identifica y solicita las necesidades de formación en los puestos de trabajo que gestiona

#### **20.1. Información adicional.**

La gestión de formación la realizamos de la siguiente manera:

Contamos con un plan de formación inicial, en el cual entran todas las formaciones internas de carácter obligatorio, tanto en prevención de riesgos, ley de protección de datos como en ciberseguridad. Además también tenemos un plan de formación de inglés, el cual es voluntario para nuestros empleados/as.

Por otro lado, cada responsable de departamento analiza y determina las competencias y habilidades necesarias para los diferentes puestos de trabajo que gestiona. Si detectan alguna carencia o área de mejora en su equipo, solicitan formación específica para cubrir esas necesidades. Y, de forma paralela, contamos con un repositorio de cursos en Udemy, permitiendo que los empleados/as accedan a una amplia variedad de formaciones técnicas. Los empleados pueden elegir cursos que se ajusten a sus intereses personales o necesidades profesionales.

### **21.- ¿Cómo gestiona el desarrollo de las personas en su organización?**

El modelo de evaluación de desempeño se orienta al crecimiento personal y profesional de las personas con herramientas como, por ejemplo, desarrollo de un plan de carrera, que se mide y comunica de forma sistemática.

### **21.1. Información adicional.**

Cada responsable de departamento, tiene la responsabilidad de identificar y solicitar las necesidades de formación para los puestos de trabajo que gestiona como hemos mencionado en apartados anteriores.

Esta identificación se lleva a través de evaluaciones de desempeño anuales, digitalizadas en nuestro ERP interno, en las que se analizan las habilidades y competencias de cada empleado/a, identificando áreas de mejora y oportunidades de crecimiento.

Por otro lado, el departamento de Recursos Humanos como otro pilar fundamental en la detección de necesidades formativas. Al ser el departamento encargado de llevar a cabo los feedbacks semestrales, en los que tienen la oportunidad de hablar directamente con cada trabajador/a para detectar cualquier necesidad formativa.

## **Seguridad y Salud**

### **22.- ¿Tiene implantados en su organización mecanismos de salud y seguridad laboral?**

Se ha realizado la evaluación de riesgos laborales y planificado la acción preventiva

#### **22.1. Información adicional.**

En nettrim technology, al ser una empresa enfocada al software, tenemos un ratio de AT o EP inexistente.

Tenemos la evaluación de riesgos en el entorno físico de la empresa, donde se realiza una evaluación de riesgos para identificar posibles peligros en el entorno de trabajo y evaluar su gravedad e impacto. Todas las personas, cuando se incorporan a nettrim, deben de realizar un curso de PRL.

Además se ha desarrollado un protocolo específico de PRL para el teletrabajo.

## **PROVEEDORES**

### **Compras responsables**

#### **23.- ¿Se han definido criterios de compra responsable para los productos, bienes y servicios?**

Existen unas indicaciones de compra de índole general para considerar los aspectos ambientales y sociales en la selección de los productos, bienes y servicios.

#### **23.1. Información adicional.**

Al seleccionar a nuestros proveedores, evaluamos su compromiso con prácticas sostenibles, como el uso de materiales ecológicos, la eficiencia energética y la minimización de residuos.

Además, fomentamos el uso de productos reciclables o biodegradables siempre que sea posible y priorizamos a aquellos proveedores que compartan nuestros valores de sostenibilidad. De esta manera, contribuimos activamente a un desarrollo más responsable y sostenible.

## **Clasificación y evaluación de proveedores**

### **24.- ¿Existen criterios de clasificación y evaluación de los proveedores que integren aspectos sociales y ambientales?**

Existen unos criterios para la clasificación y evaluación de proveedores, en algunos casos, se han considerado aspectos ambientales o sociales como por ejemplo, favorecer la compra local.

#### **24.1. Información adicional.**

En nuestra empresa buscamos proveedores, que al igual que nosotros, se guíen por estándares ambientales y sociales. Queremos asegurarnos de que nuestras decisiones de compra reflejen nuestros valores de sostenibilidad y responsabilidad social.

Por ejemplo, al evaluar a nuestros proveedores, damos prioridad a aquellos que cuentan con distinciones como puede ser Bcorp, Sello RSA entre otros.

## **SOCIAL**

### **Acción Social, evaluación y seguimiento de impactos**

#### **25.- En cuanto a la implicación en la comunidad en la que desarrolla la actividad su organización, ¿en qué tipo de proyectos sociales colabora?**

Se colabora en algunos proyectos de forma puntual

##### **25.1. Información adicional.**

En nettrim, creemos en la importancia de aportar nuestro granito de arena en la sociedad. Aunque hasta ahora nuestra implicación ha sido de forma puntual, hemos colaborado en proyectos sociales que consideramos significativos y necesarios.

Por ejemplo, hemos participado en campañas de recogida de material escolar para niños/as en situación vulnerable. Sabemos que el acceso a los recursos educativos es fundamental para el desarrollo de las futuras generaciones, y nos motiva contribuir a reducir esta brecha.

### **Alineación de los proyectos sociales con la estrategia de negocio**

#### **26.- ¿Considera que los proyectos sociales desarrollados están integrados con el negocio de su organización?**

Se realizan algunas iniciativas sociales relacionadas con algún aspecto de la organización o de las personas que trabajan en ella

##### **26.1. Información adicional.**

En nettrim, aunque creemos firmemente en la importancia de contribuir positivamente a la

sociedad, nuestras iniciativas sociales hasta ahora han sido principalmente puntuales y se han alineado de manera directa a mejorar la calidad de oportunidades de empleo.

## **Transparencia con el entorno social de la organización**

**27.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia social ¿en qué medida se comparten con las personas empleadas y otros grupos de interés, fomentando su participación e implicación activa?**

Sí, se comunican formalmente y se fomenta la participación, como puede ser en proyectos de voluntariado corporativo, colaboración con campañas, participación en actividades de asociaciones, etc.

### **27.1. Información adicional**

En nettrim, creemos que la responsabilidad social no solo implica apoyar a la comunidad, sino también involucrar activamente a nuestro equipo y a otros grupos de interés. Por eso, cuando desarrollamos actuaciones en materia social, nos aseguramos de comunicarlo formalmente y fomentar la participación de todos/as.

Compartimos esta información a través de canales internos, como reuniones de equipo y boletines informativos, para que todos/as estén al tanto de las iniciativas en curso.

## **Comunicación y fomento de buenas prácticas**

**28.- ¿En el caso de desarrollar actuaciones en materia social ¿en qué medida se realiza una comunicación proactiva en la Comunidad Local?**

Se informa únicamente cuando se demanda

### **28.1. Información adicional**

Nos aseguramos de compartir las colaboraciones en curso y los proyectos realizados para dar visibilidad a nuestras iniciativas y, al mismo tiempo, inspirar a otros a sumarse a estas causas.

## **AMBIENTAL**

### **Impacto ambiental**

**29.- Respecto a los temas medioambientales, ¿cómo tiene en cuenta su organización el impacto ambiental en el desarrollo de la actividad?**

Se tiene en cuenta el impacto ambiental ocasionado por la actividad de la organización y se ha llevado a cabo alguna iniciativa de forma puntual e informal.

### **29.1. Información adicional.**

En nuestra organización, somos conscientes de que, aunque el desarrollo de software no parece tener un impacto ambiental directo tan evidente como otras industrias, sí contribuye a la huella de carbono a través del consumo de energía en servidores, dispositivos y centros de datos. Por eso, hemos empezado a tomar medidas, aunque de forma puntual e informal, para reducir este impacto.

Por ejemplo, en algunos proyectos hemos optimizado el uso de recursos en la nube para minimizar el consumo de energía.

Además, en la oficina hemos implementado algunas iniciativas simples pero efectivas, como reducir el consumo de papel, fomentar el reciclaje y optar por reuniones virtuales cuando es posible para disminuir la necesidad de desplazamientos.

### **Compromiso frente al cambio climático**

#### **30.- ¿Se participa o se ponen en marcha acciones que evidencien el compromiso público de la organización para prevenir la contaminación?**

Se ha participado en alguna iniciativa de forma puntual.

##### **30.1. Información adicional.**

Contamos con carteles informativos dentro de nuestras oficinas para usar de forma responsable la calefacción, aire acondicionado y electricidad.

Además también contamos con diferentes cubos de reciclaje.

### **Economía circular**

#### **31.- ¿Hasta qué nivel se ha desarrollado en su organización el modelo de economía circular?**

Existen iniciativas asentadas para integrar en las operaciones materiales reciclados, reutilizar los productos, reciclar los residuos, y consumir energía no contaminante.

##### **31.1. Información adicional**

Nuestra principal acción en economía circular es extender al máximo la vida útil de nuestros equipos informáticos. Reutilizamos los ordenadores de personas que ya no están en la organización, y también nos encargamos de reparar aquellos que dejan de funcionar en lugar de descartarlos.

### **Comunicación ambiental**

#### **32.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia ambiental ¿en qué medida se comunica a los empleados y a otros grupos de interés?**

Se comunican, pero exclusivamente a grupos de interés implicados

##### **32.1. Información adicional**

Las iniciativas y acciones se comparten a través de boletines internos, reuniones o charlas internas cuando se lleva a cabo alguna actividad o cambio relevante.

## **VALORACIÓN GLOBAL DE LA GESTIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE**

### **Priorización de temas**

#### **33.- Priorice la importancia que le otorga a los siguientes aspectos para lograr el éxito**

### **en la gestión socialmente responsable. (1 más importante - 10 menos importante)**

- 1 - Ser una empresa rentable y sostenible en el tiempo
- 2 - Disponer de unos líderes (personas con mando) que son valiosos y gestionan ejemplarmente
- 3 - Disponer de presupuesto
- 4 - Capacitar a las personas de la empresa
- 5 - Ofrecer productos y servicios de calidad
- 6 - Escuchar las necesidades y expectativas de sus grupos de interés
- 7 - Poner en práctica medidas para crear un buen clima laboral
- 8 - Emplear prácticas empresariales abiertas y transparentes
- 9 - Crear Programas con impacto positivo en la Comunidad Local
- 10 - Trabajar para proteger y mejorar el medio ambiente

### **Valoración Global**

**34.- ¿En qué nivel de 1 a 10 siendo 10 muy alto valora su satisfacción con la gestión socialmente responsable que actualmente realiza?**

8

### **Puntos fuertes y áreas de Mejora**

**35.- ¿Podría enunciar un punto fuerte?**

Uno de nuestros puntos fuertes, es sin duda la gestión de los empleados. Nos sentimos satisfechos con lo que hemos alcanzado en este aspecto, y aunque siempre hay áreas en las que podemos mejorar, el ambiente positivo y colaborativo que fomentamos es uno de nuestros mayores logros.

Nos esforzamos por crear un entorno donde todas las personas se sientan valoradas, respetadas e incluidas, independientemente de su género, origen racial o étnico, religión, discapacidad, edad, orientación sexual o cultura. Tanto en el proceso de selección como en la duración de la relación contractual.

Además, nos aseguramos de que todas las personas dentro de la empresa tengan acceso a oportunidades de crecimiento profesional en igualdad de condiciones, sin importar su origen o características personales, mediante la publicación de las vacantes en nuestro boletín mensual. Y en cuanto a la retribución, es justa y objetiva, basada en la responsabilidad del puesto, el desempeño y la experiencia. Con una comunicación directa, one to one, entre empleado y RRHH.

Uno de nuestros valores fundamentales es el respeto, por lo que hemos implementado protocolos como el de Acoso y el Plan LGTBI, así como un Plan de Denuncias, para garantizar que cualquier situación de acoso o discriminación se aborde de manera rápida y eficaz.

También entendemos la importancia de facilitar el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de nuestro equipo, como hemos comentado anteriormente con nuestra política de un alto porcentaje de teletrabajo. Además, como detalle especial, cada empleado/a tiene un día libre en su cumpleaños, lo que ayuda a fortalecer el sentido de pertenencia y

bienestar dentro del equipo.

### **36.- ¿Podría enunciar un area de mejora?**

En nettrim technology tenemos como objetivo a corto plazo el diseño, creación e implementación de planes de acción en materia de responsabilidad social. Ya que numerosas acciones y valores que transmitimos a nuestro equipo humano no esta estructurado y protocolizado al 100%.

Además de realizar nuevas y actualizar las políticas internas en economía circular, como puede ser el ciclo de vida de las herramientas informáticas.

## **Agenda 2030 y Objetivos de Desarrollo Sostenible**

### **¿Conoce su organización la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)?**

Sí, mi organización conoce la Agenda 2030 pero no ha establecido ningún compromiso con la consecución de los ODS.

### **En caso afirmativo, ¿su organización tiene identificados los ODS prioritarios sobre los que más impacta?**

Si

### **Si la respuesta a la anterior pregunta es afirmativa, ¿Cuales son?**

- ODS 3. Salud y bienestar.
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades.