

*Gestionar es hacer bien las cosas,
Liderazgo es hacer lo correcto.
Peter Drucker*



INFORME DE PROGRESO 2014

APOYAMOS EL PACTO MUNDIAL

CARTA DE PRESENTACIÓN

El año que dejamos atrás ha sido un periodo de grandes iniciativas para nosotros. En estos meses hemos dedicado gran ilusión y no pocos esfuerzos a dar forma a una idea que llevábamos tiempo estudiando. Así, en octubre de 2013 iniciamos nuestra andadura internacional con la apertura simultánea de dos oficinas en Latinoamérica, una de ellas en Bogotá, Colombia, y la otra en Ciudad de México, Estados Unidos de México.

Desde el primer minuto, nuestros objetivos estratégicos y de expansión comercial fueron de la mano con la premisa fundamental de dar traslado fiel a estas nuevas oficinas de los principios y valores que rigen en nuestras filiales españolas.

La honestidad, la transparencia, el estricto cumplimiento de las leyes y protección de los derechos fundamentales, así como nuestro sentido de la responsabilidad, la calidad y la seguridad, son valores que están presentes en todas las decisiones corporativas.

Conscientes de los retos culturales que una aventura internacional plantea, hemos querido implementar desde la misma creación de las nuevas oficinas los pilares para una gestión en igualdad de género (políticas de reclutamiento y oportunidades de desarrollo interno), ética (implantación de nuestro código de conducta), profesionalidad (extensión de los procesos de calidad que nos avalan en España) y protección de derechos (vigilancia continua).

En este desafío no podía quedar atrás la responsabilidad social corporativa con la que siempre hemos alineado nuestras políticas y de la que hemos hecho partícipes a nuestros colaboradores en estos países a través de nuestras políticas de contratación de proveedores y asociación empresarial.

Con el convencimiento de estar en el camino correcto hacia una sociedad empresarial íntegra presentamos un año más nuestra declaración de adhesión a los Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.



D. Manuel Rubio Barrio

CEO Grupo IRIUM

INFORMACIÓN GENERAL

IRIUM

Dirección:

C/ Saucedá 10. 4ª pl.

Dirección web:

www.irium.es.

Alto Cargo:

Manuel Rubio Barrio, CEO.

Periodo memoria:

el presente informe corresponde al periodo enero 2014 – diciembre 2014.

Última memoria presentada:

2012-2013. Carácter anual.

IRIUM es una empresa dedicada a dar servicios de soporte y consultoría Tecnológica al más alto nivel con centros de operaciones en España, México y Colombia.

Estamos especializados en el diseño y gestión de servicios integrados de soporte tecnológico tanto local como remoto disponiendo de varias plataformas propias de atención de usuarios en distintos puntos de la geografía española en los que estamos capacitados para dar respuesta a todo el territorio nacional.

Participamos en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas desde 2010, fecha desde la cual centramos nuestros esfuerzos en alinear nuestras políticas internas con los principios fundamentales del Pacto así como mejorando año tras años nuestros niveles de autoexigencia organizativa con la ayuda de las Certificaciones ISO que nos avalan en materia de Gestión de Servicios IT, Seguridad de la Información

Medioambiente.

METODOLOGÍA DE TRABAJO

El presente informe se articula en 4 apartados que se repiten por cada uno de los 10 principios que rigen el Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Se irán analizando cada uno de ellos a través de dichos puntos aportando información sobre el estado de implantación de cada uno de los principios en el periodo de referencia indicado en el perfil de la compañía. Así, en cada apartado se detallará:

DIAGNOSTICO: estado inicial de aplicación del principio estudiado.

POLITICAS: procedimientos y normativas internas existentes en la compañía a través de las cuales se persigue la implantación del principio.

ACCIONES: medidas concretas definidas por la empresa para la implantación o mejora del principio objeto de estudio.

SEGUIMIENTO Y MEDICION DE IMPACTOS: sistema de medición para efectuar el seguimiento de la implantación del principio, estado y medidas correctoras previstas en caso de desviación.

Finalmente, en cada apartado se establecerán los objetivos marcados para el siguiente periodo por cada grupo de interés afectado.

PRINCIPIO 1

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

El análisis inicial de este año debemos llevarlo a cabo no solo en nuestra área de influencia tradicional en España sino englobar las nuevas filiales de México y Colombia.

En este sentido hemos realizado un estudio de los factores culturales y legales de cada zona para establecer el modo de dar traslado, de manera eficaz y fiel, nuestras políticas internas. El resultado fue que ambas sociedades contaban con el suficiente grado de similitud con respecto a España para poder realizarlo con éxito.

Nuestro programa de homologación de proveedores se gestiona desde el área de compras del departamento de servicios generales. Consiste en la exigencia de presentar determinada documentación de verificación de cumplimientos de carácter jurídico y legal, adherirse a nuestros compromisos internos de Responsabilidad Social Corporativa y Medio Ambiente y cumplir con los procedimientos exigibles en materia de coordinación interempresarial de Prevención de Riesgos Laborales.

Similares criterios de garantía ofrecemos a nuestros clientes en las materias descritas así como medidas específicas que cada empresa nos requiere por sus propias políticas internas y de seguridad.

A disposición de todos los empleados se encuentran actualizados todos los procedimientos que les aplican, las políticas,

los principios de filosofía corporativa, los compromisos en responsabilidad social corporativa, o la normativa laboral de aplicación para su continuo conocimiento e información. Cuentan además con un canal de comunicación directo con los departamentos de soporte y con buzones genéricos específicos para cada temática al objeto de facilitar la notificación de posibles incumplimientos o zonas de riesgo que pudiesen detectar.

De cara al próximo año continuaremos aplicando las medidas establecidas manteniendo actualizados nuestros procedimientos y políticas acordes a la retroalimentación que nuestros grupos de interés nos hacen llegar (mediante las encuestas de adhesión, las sugerencias recibidas, o la información de nuestros partners y colaboradores entre otros).

Es importante para nosotros igualmente hacer llegar a la sociedad nuestro estilo organizacional y compromisos adquiridos.

Es por ello que hacemos partícipes a nuestros proveedores y clientes de esta información, facilitamos públicamente en nuestra página web copia de nuestras políticas generales en materia de medio ambiente o RSC y se encuentra en ella el detalle de los sellos de calidad que avalan nuestros sistemas internos de control.

PRINCIPIO 2

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

Este año ponemos especial interés en garantizar que se cumple el principio en las nuevas filiales internacionales implantando procedimientos similares a la matriz en España.

La compañía realiza un diagnóstico de sus proveedores en el que evalúa los factores de riesgo a través de ciertos documentos que son exigidos a la hora de contratar un proveedor, estos documentos hacen referencia a la política de RSC del proveedor y que aplicación realiza sobre sus suministradores, este procedimiento es trasladado a nuestras filiales para su puesta en marcha.

De forma anual el proveedor debe cumplimentar para su posterior homologación nuestros cuestionarios de RSC, cuestionario medioambiental, así como la adhesión a los compromisos de confidencialidad, compromiso con políticas de no agresión comercial, protección de los derechos humanos y otros que requerimos para poder realizar el oportuno control documental del cumplimiento con la legalidad vigente y con la no vulneración de los derechos fundamentales.

Esta documentación debe ser requerida año tras año y posteriormente revisada.

Para nosotros es crucial en este proyecto de apertura internacional comprobar que nuestras filiales mundiales cumplen con los

procedimientos establecidos y así asegurar el cumplimiento de este principio.

PRINCIPIO 3

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

En IRIUM España la negociación colectiva se encauza a través de los comités de empresa, presentes en cada centro de trabajo y liderados por sindicatos nacionales representativos.

Este año ha finalizado el mandato de comité y conforme a las garantías que en derecho se exigen se ha facilitado la proceso de elección.

Todos los empleados, a través de la intranet pueden acceder tanto al Manual del empleado como a la política interna de la empresa, fomentando así su uso y acceso libre. Cualquier comunicación que el empleado quiera hacer a la empresa al respecto es gestionado de forma confidencial y se garantiza total objetividad en el tratamiento.

Igualmente, estos documentos se adaptan a cada país de nuestras empresas filiales internacionales y se les proporciona a los empleados de forma física, son firmados por cada empleado una vez entendido y aceptado.

Nuestro compromiso con este principio se encuentra detallado en nuestra política de Responsabilidad Social Corporativa así como la libertad otorgada a los empleados para su aplicación.

Cualquier empleado que quiera ponerse en contacto con los departamentos internos de

la empresa puede hacerlo a través de los distintos canales de comunicación. A través de ellos se escuchan, evalúan y se hace seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias o críticas recibidas siempre de forma confidencial. También se realizan reuniones personalizadas de seguimiento.

PRINCIPIO 4

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

Para trasladar y adaptar este principio a las filiales internacionales se ha buscado la homogeneización de horarios y jornadas de trabajo aplicando en estos países, donde la jornada legal de trabajo es superior a la española, los mismos criterios de ocupación efectiva que en España. Además se propicia la conciliación de vida familiar y laboral adecuando los horarios de cada filial a las características específicas de usos y costumbres, e incluso teniendo en cuenta especiales dificultades circulatorias como en el caso de Bogotá.

Además, cualquier situación de riesgo que se detecte será tratada conforme a los principios de conciliación y flexibilidad.

Todas nuestras filiales cumplen al menos con las normas colectivas aplicables en materia laboral (Estatuto de los trabajadores, Convenios colectivos, Ley federal del trabajo, Código sustantivo del trabajo...).

Por otra parte, contamos con una política de RSC de validez internacional que se complementa con el reglamento interno de trabajo de cada país. Esta información es distribuida y explicada a todos los empleados en su incorporación y se mantiene a su disposición convenientemente actualizada.

Tanto a nivel nacional, como internacional, se realizan auditorías internas anuales, donde se revisa la aplicación vigente.

A través de la cadena de mandos, se revisa el control de cargas de trabajo, la aplicación de jornadas flexibles, el control del clima laboral. Se fomenta el estilo de mando participativo y no coercitivo y se establecen unas normas de comunicación basadas en la tolerancia y el respeto mutuo. Además el departamento de RR.HH exige el cumplimiento estricto de las políticas de contratación vigentes del país al que pertenezca la empresa y para su control, realiza seguimientos de la correcta aplicación de las políticas que garantizan el cumplimiento de las medidas establecidas como, las reducciones de jornadas, los beneficios sociales, cursos de formación o la vigilancia de los tiempos e trabajo.

Cualquier empleado que tenga alguna inquietud, comentario o sugerencia puede trasladarlo libremente al departamento de RR.HH mediante su buzón de correo electrónico. Este punto es conocido gracias a la intranet corporativa.

PRINCIPIO 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Tanto nuestra empresa en España como en Latinoamérica, se rigen por unas leyes nacionales que no permiten este tipo de prácticas.

Disponemos de varios documentos que se han trasladado y adaptado a cada país, como los protocolos de selección de personal, o nuestra política de RSC.

Además existe un código de conducta, leyes laborales específicas de cada país y una normativa vigente por la que se rigen las empresas que ratifican la imposibilidad de tolerar este tipo de prácticas.

Por otra parte, nuestra política de RSC que aplica a todos nuestros suministradores, les requiere información sobre este asunto y la misma práctica se realiza en nuestras filiales internacionales por que determinamos que no es un factor de riesgo para nosotros.

Todos los empleados disponen de las leyes laborales de aplicación (ET, Convenio Colectivo de aplicación, LFT o CST) y política de RSC. Todas las incorporaciones de empleados tanto nacionales como internacionales deben estar en edad de trabajar así como presentar su documento de identificación que lo acredite.

Anualmente la empresa realiza auditorías internas en las que se revisa la aplicación de la legislación vigente tanto a nivel nacional como internacional.

Cualquier empleado que tenga algún comentario, duda o queja al respecto puede ponerse en contacto con el departamento de RR.HH a través del buzón de correo.

PRINCIPIO 6

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

La empresa dispone de políticas que rechazan expresamente este tipo de prácticas y toda acción discriminatoria en la empresa. Políticas de igual obligado cumplimiento en todas las filiales.

Además, todos los años se participa en programas de prácticas con Universidades y Escuelas Técnicas a fin de facilitar el proceso de inserción laboral de muchas jóvenes además de ser fuente habitual para la búsqueda de talento que incorporar en la compañía.

Todos los procesos de selección tanto a nivel nacional como internacional, se basan en el análisis de cada perfil sobre criterios de calificación académica, competencias profesionales y técnicas evitando así la selección de personas basada en criterios no pertinentes que pudieran ocultar sesgos discriminatorios.

Todas las contrataciones de la empresa son validadas por el departamento de RR.HH según el proceso de selección, exigiéndose una serie de documentos de verificación de requisitos sin los cuales no se autoriza la apertura del expediente como empleado.

Todas las medidas que se han identificado avalan que no existan reclamaciones en este sentido por lo que no existen expedientes abiertos o resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo. Igualmente cualquier queja relativa a estos aspectos, el departamento de RR.HH se encargará de

analizarla y establecer las medidas más adecuadas a cada caso hasta su efectiva resolución.

PRINCIPIO 7

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

IRIUM dispone por tercer año consecutivo del certificado de Gestión Medioambiental ISO14001 emitido por AENOR que certifica la reducción de impacto en el medioambiente por nuestra parte además de promover la protección ambiental y la prevención de la contaminación.

También anualmente, se proponen nuevas ideas para favorecer el medioambiente además de revisar y aumentar los requisitos de gestión, los cuales cumplimos de forma satisfactoria.

Todos los empleados a través de la intranet reciben información sobre los procedimientos, medidas a aplicar, acciones de prevención para evitar contaminación, objetivos medioambientales anuales conseguidos, y los nuevos propuestos para el siguiente año.

Además la empresa realiza acciones formativas para la concienciación continua de los empleados en materia de medioambiente y se lleva un control de las incidencias que comenten al respecto.

Para el próximo año seguiremos manteniendo la certificación mejorando el sistema ya implantado.

PRINCIPIO 8

Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental

Mediante el sistema de gestión medioambiental certificado bajo la norma 14001, se asegura el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, previniendo y gestionando los riesgos medioambientales.

Anualmente se detectan nuestros riesgos y responsabilidades mediante un análisis de aspectos e impactos medioambientales, los cuales se controlan a través de un plan de acciones preventivas que año tras año se revisa y se realizan mejoras sobre él.

También la empresa dispone de un buzón de medioambiente donde se reciben todas las sugerencias y cuestiones sobre esta materia.

Nuestro sistema de gestión de medioambiente recoge la detección de irregularidades y la propuesta de acciones preventivas para la mejora del sistema, marcando unos objetivos con actuaciones concretas, planificadas y dotadas de recursos.

Se realiza mensualmente un seguimiento de los consumos que pueden afectar al medioambiente, bien a los recursos del planeta o a la contaminación. La electricidad, el agua y el papel son algunos de estos consumos. Estos datos se recogen en un informe anual exhaustivo de medición de impactos y se analizan uno a uno. Los resultados de esta medición son publicados en la intranet corporativa.

Nuestro sistema medioambiental es gestionado y analizado por el Comité de medioambiente en cual está liderado por un responsable. En las revisiones por dirección se evalúan los objetivos alcanzados en ese año y se proponen acciones de mejora para el siguiente, con una planificación, elementos de control y asignación de recursos.

A lo largo del año, procedemos a la implantación de todas las sugerencias de mejoras propuestas por el Comité de Medioambiente o por los empleados mediante el buzón de medioambiente.

PRINCIPIO 9

Las entidades deben fomentar el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.

IRIUM cuenta con una Guía de Buenas prácticas medioambientales que todos los empleados tienen a su disposición, en ella se recogen las acciones concretas para un comportamiento responsable con el medioambiente que incluye recomendaciones sobre el uso de los elementos tecnológicos y eléctricos.

A la hora de la compra o adquisición de material disponemos de unos principios prioritarios medioambientales, estos están recogidos en nuestra política de medioambiente. El material también es supervisado por el comité de medioambiente.

Por otra parte, periódicamente en la intranet se publican todos los logros medioambientales para que los empleados sean conscientes además de las acciones de difusión y concienciación.

Cualquier empleado o proveedor tiene a su disposición nuestro buzón de medioambiente para cualquier sugerencia o cuestión que quiera reportar que son atendidas y cuantificadas para su control.

PRINCIPIO 10

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

Existen mecanismos de regulación en la empresa que sirven como medidas preventivas para evitar la corrupción en este aspecto.

Todos los proveedores se adhieren a nuestra política de RSC mediante la firma de un compromiso de buenas prácticas.

Para evitar esta práctica entre los empleados, la empresa debe validar anteriormente todas las compras, según criterios de aptitudes técnicas, adecuación a las política interna, homologación de proveedores y finalmente un control financiero.

Estas prácticas han sido trasladadas de igual manera a nuestras filiales internacionales para garantizar el cumplimiento con este principio en su totalidad.

Somos conscientes de que pueden existir este tipo de riesgos en algunos sectores de la actividad, por nuestra parte, nos sometemos a una auditoría por parte de una organización externa, la cual garantiza el correcto funcionamiento de nuestro control interno. Además en todos nuestros documentos, acciones y políticas indicadas es claro el rechazo, y este se transmite a todos los que intervienen en nuestras relaciones comerciales y laborales. En nuestro Manual del Empleado y compromiso de RSC se hace mención explícita al respecto.

Durante el próximo año pondremos en marcha un Programa de Compliance específicamente desarrollado para reforzar la prevención de este riesgo.

Mantenemos operativos los canales de comunicación empresa – empleado y como hasta ahora seguimos fomentando la participación y denuncia activa.

