

Informe de Progreso Pacto Mundial

Silk Aplicaciones, S.L.U

2015

Silk Aplicaciones S.L.U,
Avda. Diagonal 615, 5 planta

Silk Aplicaciones presenta su cuarto informe de progreso, que coincide con su cuarto año de actividad de la empresa.

Índice de contenidos

Carta de renovación del compromiso
Información General

Derechos Humanos

Principio 1
Principio 2

Estándares Laborales

Principio 3
Principio 4
Principio 5
Principio 6

Medio Ambiente

Principio 7
Principio 8
Principio 9

Anticorrupción

Principio 10

Carta de renovación del compromiso

Mr. George Kell
Executive Director
United Nations 51892
New York, NY 1007

Barcelona a 27 de Enero de 2016

Distinguido señor,

Me complace presentarle nuestro cuarto informe de Progreso en que se desarrollan las iniciativas más relevantes llevadas a cabo por Silk Aplicaciones S.L.U en relación a los 10 principios del Pacto Mundial, durante el año 2015.

Las acciones realizadas refuerzan las líneas de actuación ya iniciadas en anteriores ejercicios. Relativas a la gestión y el desarrollo del talento interno destaca la incorporación de la evaluación de 180 grados para managers y la creación de itinerarios profesionales para cada colectivo profesional. En lo que a comunicación interna se refiere se han seguido reforzando los canales de comunicación, creándose una nueva intranet corporativa y un nuevo canal de comunicación con los clientes. Así mismo seguimos apostando por disponer una organización más eficiente y sostenible en la gestión de recursos y suministros a través de la implantación de la normativa interna y un plan a tal efecto.

Cabe mencionar también nuestro firme compromiso de colaborar exclusivamente con proveedores que respeten los Principios del Pacto Mundial, así como los Derechos Humanos y Fundamentales de sus empleados y de sus grupos de interés, estableciéndose un clausulado específico en este sentido en nuestros contratos.

Finalmente, deseo reiterar el compromiso de Silk Aplicaciones SL con el Pacto Mundial de Naciones Unidas, así como nuestra voluntad de seguir mejorando en la implantación de sus diez principios.

Quedo a su disposición.

Reciba un cordial saludo.



Josep Maria Barberà Roca
Director General

Información general

1.1. Perfil de la entidad: Silk Aplicaciones

- **Dirección:**
Avda. Diagonal N.º 615, 5 planta (08028) Barcelona
- **Dirección web:**
www.silk.es
- **Alto cargo:**
Josep Maria Barberà Roca, Director General
- **Fecha de adhesión:**
21/02/2012
- **Número de empleados:**
219
- **Sector:**
Telecomunicaciones y tecnologías de la información
- **Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:**
Silk Aplicaciones
- **Ventas / Ingresos:**
323.623.327 €
- **Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:**
Deducción fiscal por proyectos que contribuyen a I+D+I (570.531,11 €)
- **Desglose de Grupos de Interés:**
Clientes, Empleados, Proveedores
- **Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:**
Principales Grupos de interés de acuerdo con las líneas estratégicas y valores de la Compañía.
- **Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:**
España
- **Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:**
España

1.2. Estrategia y gobierno

- *Silk incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión mediante encuestas, entrevistas y buzón de sugerencias.*
- *Estructura de la Junta Directiva y quienes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa: Órganos de gestión: Consejo de Administración/ Presidente/ Comité de Dirección. El máximo órgano de gobierno ejecutivo es el presidente.*
- *El comité de Dirección es el órgano de gestión más ejecutivo en el día a día y realiza el seguimiento oportuno de diferentes indicadores de gestión empresarial que impactan directa o indirectamente sobre los 10 principios.*

1.3. Más información

- *Dirección web: www.silk.es*
- *Responsable: Roberto Cabello / Elsa Esteban / Oscar Sánchez*

PRINCIPIO 1

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

Están definidos los valores y normativa de la Empresa, son públicos, y de obligado cumplimiento.

En la Intranet Corporativa se ha creado un apartado de Cumplimiento Normativo, que contiene el conjunto de normas de obligado cumplimiento en las relaciones con nuestros Grupos de Interés.

La Empresa dispone de los medios de control oportunos para asegurar el respeto de los Derechos Humanos fundamentales en relación a sus principales Grupos de Interés.

El 100% de los empleados ha sido informado mediante Newsletter de cuáles son los Valores y Principios Éticos que sigue la Entidad. También constan en la Intranet de la Empresa.

ACCIONES

GRUPOS DE INTERÉS	POLÍTICAS	OBJETIVOS
<i>Clientes</i>	<i>RSE</i>	- Continuar asegurando que el 100% de nuestros clientes respetan el principio
<i>Empleados</i>	<i>RSE</i>	- Mantener informado al órgano de representación de los trabajadores de acciones
<i>Proveedores</i>	<i>RSE</i>	- Continuar asegurando que el 100% de nuestros proveedores respetan el principio

SEGUIMIENTO

GRUPOS DE INTERÉS	POLÍTICAS	OBJETIVOS
<i>Clientes</i>	<i>Encuestas</i>	- Avanzar en la profundización de encuestas a Clientes
<i>Empleados</i>	<i>Dirección de RRHH</i> <i>Encuesta</i>	- Avanzar en la profundización de encuestas a Empleados
<i>Proveedores</i>	<i>Clausulas en contrato</i> <i>Comité/comisión de control</i>	- Avanzar en la profundización de encuestas a Proveedores

PRINCIPIO 2

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

La entidad asegura el cumplimiento de los Derechos Humanos a toda su cadena de suministro exigiendo en todos sus contratos que se respeten los mismos, mediante clausulado específico.

La Empresa dispone de un sistema de Gestión de Proveedores Global que vela por la transparencia y cumplimiento de las políticas de RSC en las operaciones de compras de la empresa matriz.

Control de que los proveedores dispongan de informe de progreso y se encuentren adheridos al Pacto Mundial. Contractualmente se incluye una cláusula de obligado cumplimiento.

PRINCIPIO 3

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

Existen órganos de representación sindical, con los que se mantiene reuniones periódicas.

La entidad dispone de una política por escrito de consulta que trata con los empleados los temas importantes a través de los órganos de representación sindical legalmente constituidos y directamente, de manera personal, o a través de buzones genéricos de correo electrónico.

La entidad proporciona los medios suficientes para que los órganos de representación puedan desempeñar sus funciones libremente y que los empleados, de manera individual, puedan realizar las aportaciones pertinentes. Entre otras destacan: reuniones, dedicación de espacios físicos, tablón de anuncios, crédito horario, formación, herramientas de comunicación, etc.

La entidad dispone de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos, como buzones genéricos de correo electrónico y espacio dedicado dentro de la intranet corporativa.

PRINCIPIO 4

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

No existe riesgo de trabajo forzoso debido a la actividad de la Entidad. Así lo indica la evaluación de Riesgos Laborales.

La Empresa dispone de flexibilidad horaria para facilitar la conciliación familiar y laboral. Además dispone de productos dentro del Plan de Compensación Flexible, que facilitan la conciliación de padres y madres (Ticket Guardería).

La Empresa está sujeta a un Convenio Colectivo Sectorial que establece medidas concretas, respecto a la jornada anual, remuneración y beneficios sociales. Adicionalmente, mediante el manual del empleado la empresa

comunica y mejora ampliamente lo establecido en el Convenio Colectivo de Aplicación y tiene instauradas políticas propias, en materia de jornada laboral, remuneración y beneficios sociales

PRINCIPIO 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

No existe el riesgo de trabajo infantil por la actividad propia de la Empresa

PRINCIPIO 6

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

La empresa ha realizado una auditoría de riesgo operacional y de riesgo penal en el que se abordan estas cuestiones. Las conclusiones de ambos informes diagnostican riesgo bajo.

La empresa dispone de un órgano directivo de seguimiento y control de plantillas, que aborda aspectos relacionados con nuevas contrataciones, cambios organizativos, promociones profesionales y gestión del talento.

Toda promoción profesional conlleva un proceso de validación externo.

La Entidad garantiza la no discriminación por razón de sexo.

Acciones concretas:

- Comisión Ética paritaria, integrada por miembros independientes de la empresa y representantes legales de los trabajadores, para evitar situaciones de abuso, acoso o discriminación.
- Sistema de gestión del desempeño que garantiza una evaluación objetiva de los empleados, evitando situaciones de discriminación de cualquier índole.
- Políticas y procedimientos de Recursos Humanos.
- Seguimiento del Comité de Plantillas en el Comité de Dirección. Este Comité aborda aspectos relacionados con nuevas contrataciones, cambios organizativos, promociones profesionales y gestión del talento.

Composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad.

▪ Directivos frente a empleados:	4%
▪ Directivos mujeres:	2
▪ Directivos hombres:	6
▪ Mujeres:	26,3%
▪ Hombres:	73,7%
▪ Edad media:	40 años
▪ Empleados no nacionales:	1%
▪ Empleados con contrato fijo:	99%
▪ Empleados con contrato temporal:	1%

En la intranet corporativa consta el organigrama de la empresa. Asimismo, en el portal del empleado existe el organigrama y las relaciones jerárquicas de los equipos.

PRINCIPIO 7

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

La Empresa lleva a cabo recogida selectiva de tóneres, papel, y cartón, y otros artículos reciclables.

En la intranet corporativa existe una política específica para la reducción de consumos, destinada los empleados y usuarios de las instalaciones de la Empresa.

PRINCIPIO 8

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

La Empresa dispone de servicios de tecnología avanzada que los hace altamente eficientes en el consumo energético

La Empresa dispone de un documento de Política Ambiental que incluye el cumplimiento de la normativa vigente, la prevención de acciones contaminantes y la promoción de medidas y sensibilización de sus empleados en materia medioambiental.

La Empresa ha realizado diversas acciones encaminadas a reducir los consumos energéticos como son la instauración de la recogida selectiva de residuos, renovación de parte del alumbrado por lámparas led, racionalización de los horarios de alumbrado y climatización automáticos y la realización de una auditoría energética de las oficinas centrales.

Datos de consumo en electricidad, agua, papel en el año.

Electricidad:	93.000 kw
Agua:	12.200 m ³
Papel:	2.367,50 Kg

PRINCIPIO 9

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

La empresa dispone de proyectos estratégicos que promueven la digitalización y mejoran la movilidad de los empleados a través de la tecnología.

PRINCIPIO 10

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

El sistema de gestión de la Empresa está sometido a las auditorías internas y externas legalmente previstas, que comportan un examen minucioso de toda la actividad, asegurando que no se produce ninguna práctica corrupta.

La Empresa condena y rechaza cualquier tipo de práctica corrupta, y tiene políticas claras y definidas para todos los Grupos de Interés contra la corrupción.

La empresa está sometida a la legislación española, y a las auditorías internas y externas oportunas que garantizan que no existe ninguna práctica ni forma de corrupción, extorsión o soborno, en ninguno de nuestros Grupos de interés.

Los proveedores firman contratos mercantiles con un clausulado específico que evita cualquier tipo de práctica ilegal o corrupta.

El 100 % de nuestros Grupos de Interés (empleados, clientes, proveedores) firman clausulados o pactos específicos contra la corrupción. En concreto los empleados firman un código ético y conducta al entrar en la Empresa. Clientes y Proveedores firman pactos específicos.

El sistema de gestión de la Empresa está sometido a las auditorías externas e internas legalmente previstas, para todos sus grupos de interés (clientes, empleados, proveedores), que comportan un examen minucioso de toda la actividad, asegurando que no se produce ninguna práctica corrupta.