

2016

Informe de Progreso

Pacto Mundial

Renovación del compromiso de Alhambra-Eidos con el Pacto Mundial

Carta del Dtor. General Adjunto, D. José Ramón Díaz Moya

Madrid, a 14 de Marzo de 2016

Para nuestros grupos de interés:

Me complace confirmar que Alhambra-Eidos reafirma su apoyo a los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en materia de Derechos Humanos, Trabajo, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción.

El año 2015 ha supuesto un refuerzo en todas nuestras líneas de acción vinculadas con el compromiso de Alhambra – Eidos con la sociedad y el desarrollo de nuevas actividades y compromisos, canalizados a través de nuestro Comité de Responsabilidad Social Corporativa, con la colaboración de nuestros Colaboradores, Clientes y Proveedores.

Este compromiso, que se refleja desde nuestras Políticas Corporativas hasta nuestros procesos operacionales del día a día, tiene un objetivo claro: contribuir desde nuestra posición a la mejora global del entorno del que formamos parte.

Por todo ello, me enorgullece describir a continuación un resumen de las acciones desarrolladas por Alhambra-Eidos durante este último año, gracias todas ellas al esfuerzo continuado de la organización y de las personas que formamos parte de la misma, a la vez que le traslado nuestro compromiso futuro con el Pacto Mundial.

Atentamente,



José Ramón Díaz Moya

Dtor. General Adjunto.

Principios de derechos humanos

Principios 1 y 2 del Pacto Mundial relativos al apoyo y respeto de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente y al aseguramiento de Alhambra-Eidos de que sus empresas y proveedores no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

Valoración, política y objetivos

Alhambra-Eidos es una organización de ámbito internacional presente en los mercados Europeos y Americanos, operando bajo marcas y sociedades propias, o en asociación con terceros, en España, Francia, Polonia, Brasil, Uruguay y USA.

El respeto mutuo en nuestras relaciones comerciales con Clientes, Socios y Proveedores, así como un escrupuloso respeto a la legalidad internacional y a los derechos humanos fundamentales rigen todas las actividades de la compañía en todo el mundo.

Estos valores y modo de concebir nuestras operaciones se reflejan desde las Políticas Generales y la Misión de nuestra organización hasta los procesos y actividades operacionales que rigen nuestro día a día. Todas nuestras políticas y directrices en este sentido, así como los procesos operacionales que reflejan cómo concebimos nuestras actividades, son evaluados, revisados y auditados por entidades terceras independientes periódicamente.

Creemos firmemente en la sensibilización en este sentido, buscando una conciencia colectiva entre todos nuestros empleados y colaboradores, con una referencia expresa a los valores fundamentales en materia de derechos humanos en nuestro Manual de Bienvenida, primer documento al que accede cualquier nuevo colaborador de la organización y que define nuestro funcionamiento esencial.

Las certificaciones a este respecto son publicadas a través de nuestra página web, y están disponibles para todas las partes interesadas y grupos de interés que lo soliciten gracias a nuestra política de transparencia en esta materia.

Implementación

Durante 2015, Alhambra-Eidos ha abordado diversas iniciativas vinculadas al compromiso social establecido desde la Dirección General de la compañía con el Pacto Mundial y sus Diez Principios. Cabe destacar entre todos ellos los siguientes:

- Patrocinio del Campeonato de Golf de la Fundación Martínez Ruiz de Irús (FMRI), organización sin ánimo de lucro cuyo objetivo es la atención social a dos colectivos: personas con discapacidad y 3ª edad, que no tienen los recursos suficientes para poder hacer frente a sus necesidades, mejorando su integración y calidad de vida.
- Donación económica a la Asociación Española Contra el Cáncer (AECC), organización cuya misión es la asistencia a pacientes, familiares, personas voluntarias y profesionales que trabajan unidos para prevenir, sensibilizar, acompañar a las personas, y financiar proyectos de investigación oncológica que permitirán un mejor diagnóstico y tratamiento del cáncer.
- Reforzamos nuestra colaboración con “Bomberos Ayudan”, entidad centrada en el apoyo a organizaciones de carácter social que conocen verdaderamente la necesidad de las personas a las que atienden, abarcando de esta forma a un mayor número de personas necesitadas. Esta colaboración, económica y organizativa por parte de la compañía, y de iniciativa solidaria de los propios empleados de Alhambra-Eidos, se ha concretado este año en dos frentes distintos:
 - Patrocinio del Calendario Solidario Bomberos Ayudan, apoyando de esta manera tres campañas de esta asociación especialmente centradas en la infancia:
 - Échale Sustancia al Puchero, que se centra en llevar alimento rico en *proteína* a los hogares madrileños más desfavorecidos, en concreto al humilde barrio de Orcasitas. Según pediatras consultados, y por lo que nos tomamos muy en serio nuestro objetivo, un niño de hasta 5 años con déficit nutricional proteico tiene una gran probabilidad de desarrollar problemas neurológicos, y es por ello que Alhambra – Eidos colabora en esta campaña que permite dejar dinero en depósito en una carnicería local de Orcasitas donde las familias pueden ir a recoger la comida con unos vales solidarios.
 - Proyecto Lola. Este proyecto engloba núcleos familiares o personas que se encuentran en situación de especial riesgo de exclusión social; por ello son demandantes de una atención más personalizada y diferente. Familias con niños con *enfermedades raras*, niños con necesidades especiales que consumen recursos económicos por encima de los ingresos de la familia, familias cuyos integrantes productivos han sufrido algún accidente y se ven de repente con un ingreso mensual ínfimo...

- Recogida de alimentos y productos para la infancia de 0 a 3 años que permite, gracias a la solidaridad y compromiso de los empleados de Alhambra - Eidos, colaborar en la entrega de productos infantiles de primera necesidad a más de 600 familias.
- Iniciativa coordinada por Alhambra-Eidos para la participación de sus empleados y colaboradores en la campaña “Ningún Niño sin Juguetes”, consistente en la donación de juguetes para niños en riesgos de exclusión social, en colaboración con la Asociación Pato Amarillo y la Parroquia San Carlos Borromeo, ambas de Madrid.
- Campañas de sensibilización desarrolladas en las comunicaciones y boletines internos de la organización, que persiguen elevar la concienciación en esta materia entre los empleados y colaboradores de Alhambra-Eidos.
- Grupo específico de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) integrado por 3 departamentos transversales de la compañía (Marketing, RRHH y Calidad), y coordinado desde la Dirección General, responsable del impulso de las acciones de RSC dentro de la organización.

Medición de resultados

Fruto de las diferentes acciones tomadas, el rendimiento en material de Derechos Humanos durante este pasado año se ha concretado en:

- Más de 40 boletines a empleados y colaboradores han incluido algún tipo de información de acción o sensibilización en materia de RSC, incluido el ámbito de los derechos humanos fundamentales.
- El 100% de la plantilla en España ha colaborado de manera directa o indirecta en alguna de las acciones solidarias puestas en marcha.

Principios laborales

Principios 3, 4, 5 y 6 del Pacto Mundial relativos al asociacionismo y el reconocimiento laboral, la eliminación del trabajo forzoso o bajo coacción, la erradicación del trabajo infantil y la abolición de prácticas de discriminación laboral.

Valoración, política y objetivos

La empresa reconoce en sus empleados y colaboradores uno de los activos fundamentales que permite el correcto desarrollo de las actividades, y la prestación de servicios de máxima calidad a nuestros Clientes.

Por ello, desde Alhambra - Eidos se dispone de directrices, claras y específicas, relativas a la protección y respeto mutuo entre empleados y empresa, así como la definición de un marco conocido y transparente de relación que excede en todos sus puntos los requisitos en cuanto a derechos laborales, así como los expresados en las diferentes convenciones de la OIT. Estas directrices están reconocidas desde las Políticas Generales de la compañía hasta los responsables de área encargados de la gestión de las personas dentro de la organización.

Implementación

Durante el último año, Alhambra-Eidos ha abordado diversas iniciativas vinculadas al compromiso con los derechos laborales establecido desde la Dirección General de la compañía con el Pacto Mundial y sus Diez Principios. Cabe destacar entre todos ellos los siguientes:

- Se ha potenciado y ampliado el catálogo de beneficios sociales, de los cuales se puede destacar:
 - Cheque restaurante, un servicio mediante cheques por el que la empresa ofrece a sus empleados una ayuda para el pago total o parcial de sus comidas diarias, con interesantes ventajas fiscales.
 - Seguro médico privado, con el objetivo de facilitar el acceso a una red médica privada en condiciones beneficiosas, tanto económicas como contractuales,

mejorando las condiciones de años anteriores y ofreciendo dos modalidades de aseguramiento distintas para ajustarse mejor a los intereses de cada empleado.

- Cheque guardería, a fin de facilitar la conciliación familiar y laboral con interesantes ventajas fiscales para los empleados que deseen hacer uso de ellos.
 - Cheque transporte, con el doble objetivo de facilitar por un lado el transporte público, contribuyendo a la reducción de la huella de CO2 por las necesidades de transporte de nuestros empleados, así como aportando mejores beneficios fiscales para los empleados en sus necesidades de movilidad por motivos laborales.
 - Acuerdos con empresas colaboradoras, Clientes y de nuestro entorno, a fin de beneficiarse de descuentos en diferentes servicios de ocio, deportes y salud, etc.
- Jornada intensiva durante el periodo estival y navideño, para facilitar la conciliación familiar y laboral durante estas fechas.
 - Jornada flexible en función de las necesidades de cada persona, y de acuerdo a la valoración y requisitos de su puesto de trabajo, para facilitar la conciliación familiar y laboral.
 - Entrada y salida anticipada, en función de las necesidades de cada persona, y de acuerdo a la valoración y requisitos de su puesto de trabajo, para facilitar la conciliación familiar y laboral.
 - Proceso específico de Gestión de la Formación de Empleados, con objetivos específicos anuales de formación y certificación por área y por persona, con el fin de garantizar el adecuado nivel de capacitación y el nivel competitivo de todos los empleados.
 - Clases de idiomas completamente gratuitas para los empleados, en instalaciones propias de Alhambra - Eidos y durante la jornada laboral.

- Encuesta de Clima Laboral anónima, tendente a medir la calidad laboral y el estado de todos los empleados de Alhambra-Eidos, para identificar aquellas acciones necesarias tendentes a la mejora de las condiciones de trabajo, basada en 6 áreas de análisis sobre el puesto, en entorno y el propio empleado.
- Chequeos médicos anuales con revisiones y prestaciones por encima de los requisitos marcados por la regulación laboral vigente en esta materia.
- Cesta navideña con productos nacionales de las diversas regiones de España y proveniente de pequeños productos.
- Colaboración en la Carrera de las Empresas patrocinando desde la compañía el dorsal y equipamiento de los empleados, como medida de concienciación y buenas prácticas en materia de salud y medio ambiente.
- Boletines de concienciación sobre salud y consejos médicos, para empleados y sus familiares, tendentes a la difusión de hábitos de vida saludables y otros consejos de interés personal y familiar sobre temas de interés (Prevención de enfermedades cardiovasculares, prevención del cáncer, riesgos ante el calor de verano y deshidratación, alimentación saludable, etc.).

Medición de resultados

Fruto de las diferentes acciones tomadas, el rendimiento en material de Principios Laborales durante este pasado año se ha concretado en:

- Cerca del 65% de la plantilla ha participado en la última encuesta de Clima Laboral, con una puntuación media del 3.7 (Notable alto).
- Los puntos peor valorados han sido tratados como no conformidades desde el Sistema Integrado de Gestión de Procesos de la compañía. El Dpto. de Calidad está haciendo seguimiento de las medidas de mejora puestas en marcha, y estas serán reportadas a la Dirección General.

- Más de 40 boletines a empleados y colaboradores han incluido algún tipo de información de acción o sensibilización en materia de RSC, incluido el ámbito laboral.
- Se ha realizado prácticamente 1 examen de certificación técnica o de gestión por empleado, con una media de 35 horas anuales de capacitación libre en horario laboral por persona (casi 1 semana laboral), fuera de la formación destinada a proyectos y servicios de Clientes y de los cursos de idiomas.
- Más del 40% de la plantilla se ha beneficiado de los cursos de formación en idiomas.
- Más del 40% de la plantilla se ha acogido al catálogo corporativo de beneficios sociales.

Principios medioambientales

Principios 7, 8 y 9 del Pacto Mundial relativos al enfoque preventivo en favor del medio ambiente, el fomento de iniciativas de promoción de la responsabilidad ambiental y el desarrollo y difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Valoración, política y objetivos

Alhambra-Eidos contribuye a las políticas de reducción del impacto ambiental de las operaciones de sus Clientes por la propia actividad de su negocio. Somos especialistas en computación en la nube, virtualización, consolidación de sistemas en CPD, videoconferencia, etc.

Incluidos igualmente dentro de las Políticas Generales referencias específicas al respecto del entorno y a la contribución al mismo que hacemos como actores y decisores de nuestros propios procesos organizativos.

Como pequeños emisores de residuos eléctricos y electrónicos, nos comprometemos en el cumplimiento de los requisitos legales a este respecto, identificando y reflejando en nuestros procesos certificados nuestros métodos y procedimientos de gestión de residuos eléctricos, electrónicos, y papel.

Implementación

Durante el último año, Alhambra-Eidos ha abordado diversas iniciativas vinculadas al compromiso con los principios medioambientales establecido desde la Dirección General de la compañía con el Pacto Mundial y sus Diez Principios. Cabe destacar entre todos ellos los siguientes:

- Incorporación a la organización Silicon Alley Madrid, que incluye entre sus objetivos la difusión de una tecnología más verde y tendente a reducir la huella de CO2 de las actividades empresariales apoyadas en la tecnología.
- Se han potenciado los soportes y asistencia remota a Clientes de nuestro personal de soporte y operacional, reduciendo con ello el desplazamiento en vehículos privados por causa de los Clientes a las circunstancias mínimamente imprescindibles.

- Hemos potenciado nuestros servicios en Cubo Frio como método de gestión de nuestras infraestructuras de CPD, una solución altamente eficiente desde el punto de vista climático y energético, frente al concepto clásico de racks.
- Seguimos reduciendo nuestra utilización de material de papelería en nuestros procesos comerciales y de marketing, potenciando el uso del catálogo online, a fin de reducir nuestro consumo y dependencia del papel.

Medición de resultados

Fruto de las diferentes acciones tomadas, el rendimiento en material de Principios Medioambientales durante este pasado año se ha concretado en:

- Más de 40 boletines a empleados y colaboradores han incluido algún tipo de información de acción o sensibilización en materia de RSC, incluido el ámbito medioambiental.
- Se ha reducido más del 50% el número de catálogos y campañas que emplean el papel como soporte de comunicación.

Principios de anticorrupción

Principio 10 del Pacto Mundial relativo a las acciones contra la corrupción en todas sus formas, incluida la extorsión y el soborno.

Valoración, política y objetivos

La organización se compromete activamente y de manera general con un escrupuloso respeto a las normas legales allí donde opera, lo cual incluye cualquier referencia a cuestión de corrupción. Desde las Políticas Generales, con una referencia explícita a los requisitos legales como un aspecto más dentro de los criterios esenciales en nuestras relaciones con el entorno de negocio, hasta los procesos de doble y triple validación operacional y las figuras de Controller de gestión, Operación y Procesos, específicamente dotadas de permisos prácticamente ilimitados sobre el sistema de información corporativo, a fin de verificar un correcto cumplimiento de nuestros procesos a todos los niveles, incluidos los aspectos legales.

Implementación

Durante el último año, Alhambra-Eidos ha abordado diversas iniciativas vinculadas al compromiso con los principios de lucha contra la corrupción establecida desde la Dirección General de la compañía con el Pacto Mundial y sus Diez Principios. Cabe destacar entre todos ellos el siguiente:

- Seguimos en marcha con el proyecto de alineación progresiva de la organización con modelos de gestión centrados en el buen gobierno corporativo a todos los niveles.
- Presentado y aprobado por la Dirección la implantación de la normativa ISO 19600 Sistema de Gestión de Compliance.

Medición de resultados

Fruto de las diferentes acciones tomadas, el rendimiento en material de Principios Anticorrupción durante este pasado año se ha concretado en:

- Adopción progresiva de los proceso ISO38500 de Buen Gobierno Corporativo Tecnológico, con especial atención a los requisitos locales en España relativos a protección de datos personales y propiedad intelectual.
- Cambios en los procesos de comercialización de la compañía, de manera que la relación pre-contractual con Clientes, tanto privados como Administraciones Públicas, sea más transparente dentro de la cadena de negocio de la organización.
- Implantación de la norma ISO 19600 de Gestión de Compliance Corporativo.