CIAS COM 2001, S.L. - COMUNICACIÓN DE PROGRESO (COP)

Periodo cubierto por la Comunicación de Progreso (COP): **JUNIO 2015** a **JUNIO 2016**

Secretario General
Naciones Unidas
New York, NY 10017
USA

Apreciado Sr. Secretario General,

Me complace confirmar que CIAS COM 2001, S.L. apoya los diez principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas en lo que respecta a los derechos humanos, derechos laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción. Con esta carta queremos expresarle nuestra intención de apoyar y desarrollar esos principios dentro de nuestra esfera de influencia. Nos comprometemos a hacer del Pacto Mundial y sus principios parte de la estrategia, la cultura y del día a día las operaciones de nuestra empresa y nos comprometemos a hacer una declaración clara - a nuestros empleados, socios, clientes y al público - de este compromiso. Por ello solicitamos participar en el Pacto Mundial de Naciones Unidas en 2009, a lo cual amablemente accedieron Ustedes, por lo que quedamos inscritos en el Pacto en abril de 2009.

Reconocemos que un requisito fundamental para la participación en el Pacto Mundial es la presentación anual de una Comunicación de Progreso (COP), que describe los esfuerzos de nuestra compañía para poner en práctica los diez principios. Adjuntamos el informe COP del período junio 2015 – junio 2016.

Apoyamos la responsabilidad pública y la transparencia en nuestra gestión, y por lo tanto nos comprometemos de ahora en adelante a informar sobre los progresos cada año de acuerdo a la directiva.

Barcelona, 27 de julio de 2016

Atentamente,

Jose Miguel Martin Alba

Firmado digitalmente por Jose Miguel Martin Alba
Nombre de reconocimiento (DN): c=ES, cn=Jose Miguel Martin Alba, email=miquel@ciascom.com, serialNumber=35038621F, sn=Martin Alba, givenName=Jose Miguel, 1.3.6.1.4.1.17326.30.3=B62658521, o=CIAS COM 2001 S.L., ou=GERENCIA, title=RL02 ADMINISTRADOR SOLIDARIO, 2.5.4.13=Qualified Certificate: CAM-PR-HW-KUSU
Fecha: 2016.07.27 17:46:46 +02'00'

Miquel Martín Alba
Gerente (CEO)

PRINCIPIOS DE DERECHOS HUMANOS

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

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

Compromiso

- En primer lugar, queremos expresar nuestra clara y firme adhesión a la *Declaración Universal de Derechos Humanos*. En ese sentido, velamos para que nuestra interactuación con todos los agentes que intervienen en nuestra actividad, cumpla escrupulosamente con dicha Declaración. Por tanto, la Dirección de nuestra empresa transmite a toda la Organización este compromiso, con el fin de que sus componentes adquieran también el mismo compromiso.

- CIAS COM 2001, la cual crecido de manera importante este último año pasando su plantilla de 17 a 32 personas; ha empleado muchos recursos en poder disponer de un Sistema Integrado de Gestión – SIG (que contiene las normas ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001, EMAS), existiendo una Política de la empresa, en la que uno de nuestros valores fundamentales es el siguiente: "***ÉTICA****: garantizar el comportamiento ético en todas nuestras actuaciones e impulsar la implantación de la responsabilidad social corporativa*".

Implementación

- CIAS COM pretende elevar la conciencia de los empleados acerca de los derechos humanos. En ese sentido entrega a sus empleados el *Plan de acogida*, en el cual se destaca que uno de los objetivos de la empresa en precisamente: garantizar el comportamiento ético en todas nuestras actuaciones e impulsar la implantación de la responsabilidad social corporativa. El *Plan de acogida* que se entrega al trabajador, se acompaña de la pertinente formación tutorizada, mediante la cual se incide en la transmisión de este valor. En cuanto a los trabajadores ya existentes, en cada formación que se realiza se incide también en este valor, así como el comportamiento ético en todas las gestiones y operaciones que realizamos.

- El Gerente de la empresa, que a su vez es el Director del SIG, asume la representación del compromiso de velar por el cumplimiento de los derechos humanos fundamentales en la Organización.

- En nuestro SIG se tiene previsto que cualquier incidencia en nuestra operativa que estuviera relacionada con alguna vulneración, por pequeña que sea, de los derechos humanos, debe provocar una *No conformidad* que sería tratada por el Director del SIG. El Director del SIG, analizaría con el resto de la Dirección la *No conformidad* y en el supuesto de que pudieran existir responsabilidades civiles o penales, se denunciaría ante la autoridad competente.

Medición de resultados

- Desde su adscripción al Pacto Global en abril de 2009, CIAS COM no ha detectado ninguna incidencia, desarrollándose la actividad sin observar ningún indicio de vulneración de los derechos humanos.

- CIAS COM realiza anualmente auditorías externas de su SIG por parte de la reconocida empresa de certificación SGS Tecnos (anteriormente nos auditaba TÜV Rheinland), no existiendo ninguna *No conformidad* relacionada con este tema, ni

ningún aspecto detectado por los auditores externos que pudiera requerir una intervención de la Dirección en este sentido.

PRINCIPIOS LABORALES

- Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

- Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

- Principio 5: Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

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

Compromiso

- CIAS COM siempre ha velado por los derechos laborales en su seno, cumpliendo estrictamente todos los requisitos legales que la legislación española exige. En ese sentido, nuestra empresa se encuadra en el *Convenio de oficinas y despachos de Cataluña (España)*, que constituye el marco legal laboral en el cual se fijan las condiciones laborales para el personal adscrito a dicho convenio, en el que se incluye todo del personal de CIAS COM 2001.

- Puesto que en nuestra Política del SIG, uno de nuestros valores es el de la **ÉTICA**, el cual ya hemos comentado anteriormente; éste incluye por definición la eliminación de los trabajos forzosos, la explotación de menores y la discriminación laboral, que por otra parte están prohibidos y penados por la ley española.

- Uno de nuestros valores definidos en la *Política del SIG* es el de: "**SEGURIDAD LABORAL"**: utilizar la mejora continua en la prevención de los daños y deterioro de la salud como base de todas nuestras actividades laborales".

- También se incluye en nuestra *Política del SIG* el valor: **"IGUALDAD"**: fomentar la igualdad de oportunidades entre todo nuestro equipo y garantizar un ambiente de trabajo óptimo, donde se pueda desarrollar todo el potencial de nuestro personal y contribuir así a la mejora continua, independientemente de su raza, género, religión o discapacidad".

Implementación

- Nuestra empresa cumple estrictamente con la legislación española, por lo que debe atender a cualquier contingencia que le sea comunicada por sus trabajadores, o por agentes externos. En ese sentido, existen medios en nuestro SIG para la *Consulta y participación de los trabajadores*, con el fin de que puedan expresar cualquier circunstancia relacionada con el desempeño de su trabajo.

- En cuanto al *Principio 3,* nuestra empresa cumple con todo lo expuesto en la *Ley Orgánica 11/1985 2 agosto; Libertad Sindical. Art. 2.*

- En referencia al *Principio 4*, nuestra empresa cumple con todo lo expuesto en el *art. 4 . Real Decreto Legislativo 1/1995 24 marzo. Estatuto Trabajadores*, marco legal que vela por que no se generen abusos de ningún tipo en el desempeño del trabajo.

- CIAS COM dispone de un *Sistema de Gestión de la Salud y la Seguridad en el Trabajo* certificado desde junio de 2009 mediante la norma BS OHSAS 18001

:2007. Este *Sistema* se basa en el cumplimiento de todos los requisitos legales en materia de prevención que exige la ley 31/95 de 8 de noviembre, disponiendo de un contrato con un Servicio de Prevención Ajeno (SPA) mediante el cual velamos por el cumplimiento de todas las especialidades:

- *Seguridad en el trabajo.*
- *Higiene industrial.*
- *Ergonomía.*
- *Psicosociología aplicada.*

Todos los trabajadores pasan revisiones médicas anuales para poder comprobar su estado de salud.

- En enero de 2012, CIAS COM comenzó la implantación de un *Plan de igualdad*, en el cual se pretende fomentar la igualdad de oportunidades entre todo nuestro equipo y garantizar un ambiente de trabajo óptimo, donde se pueda desarrollar todo el potencial de nuestro personal y contribuir así a la mejora continua, independientemente de su raza, género, religión o discapacidad.

- CIAS COM subvencionó el *Master en Prevención de Riesgos Laborales* que ha realizado actualmente nuestro responsable en prevención y que ha redundado en que disponga de un mayor conocimiento en todos los aspectos que influyen en la Seguridad en el trabajo de nuestros empleados. Varios de nuestros ingenieros e ingenieras están también titulados como Técnicos Superiores en Prevención de Riesgos Laborales, habiendo cursado un Máster que lo certifica.

Medición de resultados

- CIAS COM realiza anualmente una auditoría externa de su SIG por parte de la prestigiosa certificadora SGS Tecnos, en el cual se incluye *Sistema de Gestión de la Salud y la Seguridad en el Trabajo* certificado desde junio de 2009 mediante la norma BS OHSAS 18001. Esta auditoría da fe del estricto cumplimiento de CIAS COM en todo lo relacionado con la seguridad laboral.
- CIAS COM, desde su constitución en el año 2001, no ha recibido ningún tipo de denuncia laboral o requerimiento judicial en materia laboral; tampoco ha recibido ningún tipo de sanción por la Inspección de Trabajo, ni por la Tesorería de la Seguridad Social.

PRINCIPIOS MEDIOAMBIENTALES

- 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.

- Principio 9: Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Valoración, política y objetivos

- En nuestra Política del SIG, uno de nuestros valores es el de: "**MEDIO AMBIENTE"**: respeto al entorno, mejora continua y prevención de la contaminación y optimización de los consumos de energías".

Implementación

- En junio de 2009 nos certificamos en la norma ISO 14001, disponiendo de un *Sistema de Gestión Medioambiental* en la compañía.

- Nuestra empresa, además de la norma ISO 14001, está certificada en el Sistema comunitario de gestión y auditoría ambientales EMAS III (*Eco Management Audito Scheme*), certificación que otorga el Departamento de Medio Ambiente de la comunidad autónoma, en nuestro caso la Generalitat de Catalunya.

- Para asegurar el cumplimiento del Sistema y de las dos normas:
    - Se realiza una evaluación de aspectos ambientales, para identificar actividades con posible repercusión ambiental y sus aspectos ambientales asociados (aspectos directos e indirectos en condiciones normales, anormales y de emergencia y en condiciones pasadas, presentes y futuras).
    - Se dispone de los procedimientos que obliga la norma.
    - De los procedimientos obtenemos un cuadro de indicadores para medir los aspectos ambientales.
    - Se han dictado y difundido a la toda la empresa, las instrucciones medioambientales de obligado cumplimiento.

- En enero de 2015 incorporamos a nuestra empresa a un ingeniero industrial especialista en eficiencia energética, el cual lidera nuestra Área de Consultoría Energética. Con ello pretendemos que nuestros actuales clientes puedan reducir y optimizar sus consumos energéticos redundando así en preservar el medio ambiente. En 2016 este ingeniero se ha certificado como CEM (Certified Energy Manager), prestigiosa certificación para gestores expertos en eficiencia energética.

- Este ingeniero, acompañado de otro ingeniero de telecomunicaciones e industrial de nuestra empresa, realizaron durante el presente mes de junio de 2015 el curso y las pruebas para obtener la certificación EVO (Efficiency Valuation Organization). EVO comenzó como IPMVP (International Performance Measurement and Verification Protocol), un comité de voluntarios que se unieron bajo una iniciativa del Departamento de Energía de Estados Unidos para desarrollar un protocolo internacional de M&V (Measurement & Verification) que ayudaría a determinar el ahorro de energía a partir de proyectos de eficiencia energética de una manera consistente y confiable. Por tanto, nuestros ingenieros certificados como EVO, están en disposición de poder verificar los ahorros que se generen en materia energética en nuestros clientes.

- Hemos implantado en nuestra oficina un sistema de monitorización de nuestra *Baja Tensión* denominado *Dexma*, mediante el cual queremos controlar mejor nuestro consumo. En ese sentido también vamos a procedimos en 2015 a reponer todos nuestras luces fluorescentes por luces *Led* que han optimizado el consumo y que han producido un importante descenso del consumo eléctrico en nuestras oficinas.

- Hemos implantado también en varios de nuestros clientes un sistema de contabilidad energética, es decir, de validación de la facturación de suministros (luz, agua, gasóleo, etc.) que reciben nuestros clientes. Con este software, junto con *Dexma* conseguimos que nuestros clientes optimicen sus consumos, redundando también en preservar el medio ambiente.

Medición de resultados

- Revisión periódica de los resultados por parte de los máximos mandatarios.

- La norma ISO 14001, así como el EMAS III nos obligan a pasar anualmente auditoría externa del Sistema, siendo hasta la fecha muy positivas, por lo que mantenemos en regla nuestras certificaciones en ambas normas.

- Los resultados obtenidos al reponer todas nuestras luminarias incandescentes en nuestra oficina por tecnología LED, obteniendo una reducción del consumo del 3,3%.

PRINCIPIOS DE ANTICORRUPCIÓN

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

Compromiso

CIAS COM es una pequeña consultora que tiene como principal cliente a la Administración Pública (Ministerios, Ayuntamientos, Universidades, Hospitales, etc.).

Intervenimos directamente en proyectos de licitaciones. Ello implica que dispongamos de información sensible que pudiera ser codiciada por los licitadores que se presentan al concurso. A su vez, podríamos ser testigos de actuaciones poco claras por parte de los agentes que intervienen en dichas licitaciones.

En este sentido, la política de nuestra empresa es de tolerancia cero con cualquier actuación oscura que pudiera implicar corrupción o mala praxis. Por ello requerimos a nuestros empleados el compromiso contractual de denunciar a la Dirección, cualquier conducta que pudiera ser cuestionable o que no se adapte a la legislación existente.

Implementación

En el contrato que firman los empleados de CIAS COM, se les exige estricta confidencialidad en los datos que manejan y que denuncien a sus superiores cualquier conducta que pudiera ser cuestionable o poco clara, independientemente de quien la provoque.

Existe una instrucción verbal a los empleados, la cual se recuerda en cada reunión de seguimiento (cuatrimestralmente), para recordarles los aspectos de confidencialidad de datos y de denuncia de actuaciones sospechosas.

La responsabilidad en la lucha contra la corrupción dentro de la empresa recae directamente en el Gerente, el cual vela por el cumplimiento de todas las obligaciones fiscales, laborales y contables de la empresa, así como las relaciones con todas las partes (clientes, proveedores, terceros, etc.).

Medición de resultados

Afortunadamente no hemos detectado ningún caso de corrupción, mala praxis o actuación sospechosa en ninguno de los agentes que intervienen en nuestro negocio, ni se nos ha sido comunicada ninguna denuncia.

En caso de recibir alguna, la Dirección la trataría convenientemente y procedería a comunicarlo a los Superiores del agente que la provoca (en caso externo), o bien tomaría las medidas disciplinarias y legales necesarias (en caso interno), con el fin de denunciarla ante la Justicia si fuera necesario.