THE GLOBAL COMPACT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2018

Kaelis On Board Services, S.L.

ÍNDICE

	Página
1. Carta de renovación de compromiso	2
2. Perfil de Kaelis On Board Services S.L	3-4
3. Metodología	5
4. Análisis	6-11

1. CARTA DE RENOVACIÓN DE COMPROMISO.

Apoyándonos en nuestros sólidos principios de gestión ética y socialmente responsable, me complace informarles que Kaelis On Board Services, S.L. hace patente un año más su compromiso con los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Por esta razón, solicitamos que dicho compromiso sea extendido por periodo de un año adicional con el fin de poder adaptar sus principios como parte integral de nuestra estrategia de negocios, cultura y operaciones diarias.

El próximo año continuaremos manteniendo nuestro objetivo prioritario del plan específico de seguimiento a proveedores ya empezado en 2016. El número de proveedores de 2016 ha aumentado, siendo 100 el número de proveedores activos.

El plan de seguimiento va a consistir en exigir al 100% de nuestros proveedores la adhesión al code of conduct interno y al 20% la adherencia a iniciativas internacionales existentes (Sedex, BSCI, etc.). De esta manera, y mediante procesos de auditoría y homologación, se garantizarán mejoras en las prácticas comerciales responsables y éticas de nuestra cadena de suministro.

En lo relacionado al cuidado del medio ambiente, continuaremos con las medidas ya emprendidas en 2017 y relativas a los principios del Pacto Mundial; manteniendo el fomento de plataformas y tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

En materia social, continuamos dedicando una parte de nuestro beneficio neto anual a la donación de algunos de nuestros productos a organizaciones sin ánimo de lucro. Además, en 2017 implantamos un plan permanente de acogida a dos estudiantes con discapacidades para apoyar el plan de inserción en el mundo laboral mediante el seguimiento y tutorización de nuestro empleados. Este programa se ha mantenido durante 2018 ampliando el número de estudiantes en un 34%.

Reciban un cordial saludo,

Renival Oliveira

CFO Kaelis

2. PERFIL DE LA EMPRESA

- **Razón social**: Kaelis on Board Services S.L
- **Tipo de empresa**: Pyme
- **Dirección:** C/Isla Graciosa, 7
- **Localidad**: 28703 San Sebastián de los Reyes
- **Provincia:** Madrid
- **Comunidad Autónoma**: Madrid
- **Dirección Web**: http://www.kaelisgroup.com/index.php
- **Actividad:** Abastecimiento, diseño, desarrollo, fabricación y entrega de productos a bordo, así como la prestación de servicios de consultoría para servicios a bordo.
- **Grupos de interés**: clientes, empleados, proveedores,
- **Países donde la empresa tiene presencia**:

- **¿Cómo se ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el informe de progreso?:** Estableciendo una matriz de indicadores de objetivos y metas vinculados a nuestra política de calidad, medioambiente, prevención y responsabilidad social corporativa.

- **Periodo cubierto por la información contenida en la memoria**: noviembre 2018 a noviembre 2019.

- **Ciclo de presentación del informe de progreso:** Anual

- **¿Su entidad tiene proveedores en países en vías de desarrollo?:** Si

- **¿Su entidad tiene alto impacto medioambiental?**: No

- **¿Cómo la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y en sus procesos de decisión?:** Cualquier reclamación o sugerencia recibida a través de nuestros diversos canales (e-mail, página web, teléfono) de comunicación son analizadas en los comités de dirección periódicos implementando las medidas necesarias.

3. METODOLOGÍA

Kaelis On Board Services, S.L. a través del presente Informe de Progreso 2018 reafirma su apoyo a los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. El concepto de grupo de interés es clave a la hora de entender la RSE y de adquirir un compromiso sólido con los distintos grupos de interés, afectados directa o indirectamente por nuestra misión empresarial.

La metodología seguida por Kaelis On Board Services SL se ajusta al modelo de gestión establecido por El pacto Mundial siguiendo las siguientes frases:

A continuación, se va a proceder a la descripción de cada uno de los Principios del Pacto Mundial basándonos en:

1. Identificación de los desafíos más significativos para cada grupo de interés explicando las acciones concretas llevadas a cabo.
2. El proceso de evaluación y control de los resultados obtenidos de las mismos.

3. Los objetivos que se desean implementar para el próximo año.

4. ANÁLISIS

4.1. Derechos humanos

➢ **Principio 1:** ***Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, 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.***

Kaelis dispone de políticas escritas e intrínsecas de la organización, orientadas a garantizar el cumplimiento y avance en los Derechos Humanos que se han plasmado en un código ético de conducta, aprobado por la dirección, conocido y suscrito por todos nuestros empleados y proveedores.

Para garantizar el cumplimiento del principio 1 y 2, establecemos como requisito contractual a todos nuestros proveedores el cumplimiento de nuestro Código de Conducta. En éste se reflejan un conjunto de directrices enfocadas a la protección de los Derechos Humanos fundamentales, normas laborales, gestión ambiental y lucha contra la corrupción. Todos los proveedores firman el compromiso de cumplimiento del mismo. Actualmente el 100% de nuestros proveedores se encuentran adheridos al Código de Conducta. Adicionalmente, intentamos llevar a cabo un control lo más exhaustivo posible acerca del origen de los productos que consumimos y revisamos las condiciones de fabricación de los mismo.

A lo largo del 2018 se ha conseguido el objetivo de adhesión del 20% de proveedores a planes de iniciativas internacionales. Teniendo en cuenta el incremento de proveedores activos en un 20%; como objetivo para el próximo año Kaelis mantendrá el plan de seguimiento y homologación de proveedores implantado en 2016 en el que el 20% de sus proveedores estarán adheridos a iniciativas internacionales existentes tipo Sedex, BSCI, etc. De esta manera, se garantizarán prácticas comerciales responsables y éticas en nuestra cadena de suministro.

A nivel interno se realizan encuestas para valorar el nivel de satisfacción de los empleados. Los resultados son analizados para mejorar el ambiente de trabajo. Además, se realizan reuniones periódicas con los empleados para conocer sus inquietudes y problemas en el ámbito laboral. Hemos llevado a cabo varias acciones para mejorar el ambiente laboral, tales

como, el desarrollo de un programa de voluntariado, el desarrollo de actividades deportivas y el fomento de hábitos saludables y jornadas de team-building.

En 2018 se ha implantado y ejecutado un plan de inserción laboral de jóvenes mediante dos variantes: programa en prácticas para alumnos en último año de carrera o máster y programa para estudiantes con discapacidades, desarrollando un plan de prácticas tutorizadas por nuestros empleados para la inserción en el mundo laboral. Este plan será mantenido en el año 2019 y aumentaremos el número de alumnos.

Por otra parte, con objeto de conocer el nivel de satisfacción de nuestros clientes realizamos dos encuestas por año y analizamos sugerencias y reclamaciones que nos sirven para mejorar y centrarnos en aquellos aspectos que nuestros clientes consideran prioritarios. El CEO de Kaelis asume la responsabilidad de hablar directamente con los pocos clientes que puntúan menos de 8 alguna de las preguntas de la encuesta, para evitar cualquier conflicto con su responsable de ventas.

Además, los directos regionales y responsables de departamentos, mantienen un contacto más directo y continuo a través de reuniones, llamadas, etc., de las que poder obtener una información más directa de las inquietudes y visión de nuestros clientes respecto a nuestra organización.

Por este motivo, consideramos que no es necesario disponer de otras herramientas complementarias para conocer mejor las inquietudes y necesidades de nuestros clientes.

4.2. Principios laborales:

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

La normativa laboral de Kaelis se basa en el convenio colectivo del sector de comercio vario. Nuestro código de conducta refleja el derecho de los trabajadores a reunirse, asociarse y negociar colectivamente de una manera pacífica y dentro de la legalidad.

Disponemos de una política de comunicación entre empleadores y empleados con el fin de que los empleados estén siempre informados de cualquier cambio en la estructura de la organización

Kaelis estableció en 2016 encuestas sobre el clima laboral de trabajo. Los cuatros bloques evaluados fueron: Liderazgo de superiores jerárquicos, relaciones internas, satisfacción laboral y RRHH. Los resultados de la encuesta de 2016 mostraron 100% de participación y 80% de satisfacción. Los resultados fueron estudiados y se implantaron una serie de medidas para satisfacer las deficiencias encontradas basadas en la mejora de la comunicación entre equipos, mejora de condiciones laborales, modificaciones del área de trabajo para hacerlas más cómodas y acogedoras. En 2019 Kaelis realizará una nueva encuesta para la valoración de satisfacción de sus empleados.

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

Kaelis apoya la eliminación de trabajo forzoso o realizado bajo coacción. Para eliminar el riesgo de que esto ocurra, en especial en proveedores ubicados en vías de desarrollo, éstos deben aceptar y firmar nuestro Código de Conducta. Además de esto, se llevan a cabo inspecciones y visitas para ver que este principio se cumple.

Respecto a los horarios de los trabajadores, se establecen de acuerdo con el convenio colectivo, y quedan reflejados en el contrato laboral de cada trabajador. Kaelis dispone de la posibilidad de acogerse a distintas medidas de conciliación laboral (teletrabajo, flexibilidad de horario, reducción de jornada, etc..); además de una jornada intensiva en los meses de verano.

También existe un programa de formación complementaria y compatible con la jornada laboral. Un ejemplo de ello es que durante 2018 se han impartido clases de inglés y de español para extranjeros en nuestras instalaciones para todo aquel trabajador interesado.

Como objetivo para el año 2017-2018 se ha implantado una nueva política de formación continuada que se basa en la concesión de ayudas corporativas para la formación continuada

de trabajadores. El objeto de este sistema formativo es complementar la formación en aquellas materias que a juicio de la dirección y del propio trabajador resultan más interesantes.

➢ ***Principio 5: Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.***

Las actividades profesionales que realiza Kaelis requieren de la participación de trabajadores cualificados con experiencia y formación específica. Además, en ningún caso se contratan empleados con edad menor de la establecida legalmente para trabajar por lo que el trabajo infantil no es un factor de riesgo en nuestra empresa. Sin embargo, Desde Kaelis nos esforzamos en mejorar la situación para cualquier niño afectado mediante nuestra prohibición a la explotación infantil.

Kaelis a través de su código de conducta apoya la erradicación del trabajo infantil y así lo exige a sus proveedores.

➢ ***Principio 6: Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.***

Kaelis evita en todo momento la discriminación en la empresa, tanto en la contratación, formación como promoción de los empleados. El responsable de RRHH es quién se encarga, en todo momento, de subsanar las deficiencias que pudieran ocasionarse. La incorporación y promoción interna de personal se realiza por motivos exclusivamente técnicos, acorde con los perfiles de trabajo requeridos, independientemente de su sexo o su edad

Kaelis integra en su plantilla personas de diferentes nacionalidades y creencias. Del total de empleados de Kaelis, 57% son mujeres y un 10% mayores de 45 años. En relación al cuerpo directivo, un 15% son mujeres.

Todos los empleados tienen contrato fijo salvo personal ocasional que se contrata de manera temporal para realizar alguna sustitución. Incluso en estos casos, el 90% de estos casos pasan a formar parte de la plantilla.

4.3. Principios medioambientales:

- ***Principio 7: Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que fortalezca 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***

Kaelis dispone de un sistema de gestión medioambiental que implica la realización de acciones concretas destinadas a favorecer la protección del medio ambiente y a sensibilizar ,en esta materia, a nuestros grupos de interés (clientes, trabajadores, proveedores, etc...)

Por una parte, Kaelis continúa con su política interna de reciclaje de papel y envases. Para nosotros no solo es importante reciclar sino también hacer el menor uso posible de papel y tinta, haciendo uso básicamente de soportes informáticos.

En cuanto al compromiso de promover un respeto al medio ambiente, Kaelis a través del cumplimiento del código de conducta, exige a sus proveedores el respeto y cumplimiento de las leyes de protección medioambiental que aplican en cada país. Para Kaelis estar de la mano del medio ambiente es muy importante y por ello se compromete a concienciar a los proveedores en materia medioambiental aplicando acciones para fomentar la responsabilidad en materia medio ambiental.

Actualmente, Kaelis favorece el uso de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente. Por esta razón, gestiona toda su documentación a través de plataformas digitales minimizando la generación de papel. Kaelis apuesta por la comunicación interna a través de aplicaciones que facilitan la recepción de la información en tiempo real y el contacto directo entre éste es, y seguirá siendo en el futuro, uno de los objetivos constantes en Kaelis.

Como objetivo para el 2019, Kaelis se encuentra en la búsqueda de proveedores que lleven a cabo envases biodegradables y compostables ofertando a sus clientes una alternativa eco-envase. Con ello pretende reducir el impacto medioambiental ocasionado por los envases plásticos.

4.4 Principios de anticorrupción:

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

Kaelis, en línea con la directiva de la convención de Naciones Unidas, sostiene una Política de tolerancia cero hacia la corrupción, el soborno y la extorsión y lo considera un factor que impide el crecimiento económico, distorsiona la competencia y representa riesgos legales y de reputación graves. Por ello, Kaelis exige tanto a clientes como proveedores cumplir con los requisitos contenidos en su Código de Conducta en materia de anticorrupción.

Kaelis se compromete a basar su actividad en buenas prácticas comerciales y a no realizar ninguna operación que implique o de lugar a cualquier acto de corrupción, persiguiendo el cumplimiento de dicho código de conducta por parte de los proveedores. Para garantizar el cumplimiento de estos requisitos por parte de los proveedores, se les hace firmar, sellar e indicar sus datos en este código.