

2019

Informe de Progreso

Pacto Mundial

Compromiso de Alhambra-Eidos con el Pacto Mundial

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

Madrid, a 8 de Mayo de 2019

A la atención de clientes, proveedores, empleados y resto de grupos de interés.

Un año más, me complace comunicarle el compromiso de las personas que formamos Alhambra-Eidos con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Durante el ejercicio 2018 hemos reforzado el impulso de estos últimos años con el objetivo de convertirnos en una empresa Neutral CO2 en 2020. Extendemos nuestra política Neutral CO2 a todos los servicios de nuestros Clientes, y hemos comunicado a todos ellos por diversos medios los beneficios de unos servicios IT no contaminantes. Hemos cerrado con éxito un segundo ciclo anual de suministro de energía 100% libre de CO2 y radioactividad nuclear en nuestros centros de datos en España, un hito certificado por la Comisión Nacional de Mercados y Competencia, dependiente del Ministerio de Economía y Competitividad.

Aprovecho esta carta para agradecer y reconocer el esfuerzo puesto en marcha por todos los empleados de Alhambra-Eidos para el cumplimiento de estas medidas. La implicación de todo nuestro equipo humano es clave para mantener y hacer crecer en el futuro los éxitos cosechados hasta ahora.

Finalmente, quisiera trasladar a D. António Guterres, Secretario General de la ONU, nuestro compromiso futuro con el Pacto Mundial y los ODS.

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, Argentina 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 de nuestro día a día. Todas nuestras políticas y directrices, así como los procesos operacionales, están auto-regulados y controlados por un dpto. interno de control de nuestros procesos y actividades, y además son evaluados, revisados y auditados por entidades terceras independientes.

Creemos firmemente en la sensibilización, 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 a través de una sencilla petición a nuestro Dpto. de Calidad.

Implementación

Durante 2018, Alhambra-Eidos ha abordado diversas iniciativas vinculadas al compromiso 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 VIII 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 de fondos a la Fundación Oncohematología Infantil (F.O.I.) en el IX torneo de pádel solidario contra el cáncer infantil, organización cuya misión es dar soporte a la investigación clínica, traslacional y básica en tumores pediátricos, fundamentalmente a través del apoyo al Servicio de Oncohematología del Hospital Infantil Niño Jesús y otros grupos de investigación que colaboran con dicho servicio.

El Servicio de Oncohematología del Hospital Infantil Niño Jesús lo dirige el Dr. Luís Madero y comprende tanto el área de Oncología como de Trasplante Hematopoyético, así como la recién creada Unidad de investigación clínica para Ensayos Clínicos pediátricos.

- 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.
- Colaboración con la Asociación Española de Psicología de la Música y la interpretación música (AEPMIM) que es una asociación sin ánimo de lucro, de ámbito estrictamente profesional, de carácter corporativo, educativo, cultural y científico. Está integrada por licenciados y/o doctores en Psicología, músicos profesionales, profesores de música, profesionales de la educación que tienen vinculación con la música y la interpretación musical, así como profesionales y estudiantes de áreas y disciplinas afines que comparten el interés por el avance del conocimiento científico en la confluencia entre los dominios de la música y la psicología.
- 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, organizada por Bomberos Ayudan.
- 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.

- Comité de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) integrado por 3 departamentos transversales de la compañía (Marketing, RRHH y Calidad), y coordinado desde la Dirección General, responsable de la identificación e impulso de las acciones de RSC dentro de la organización.

Medición de resultados

Fruto de las diferentes acciones tomadas, hemos mantenido un rendimiento similar a años anteriores en material de Derechos Humanos durante este pasado año se ha concretado en:

- Más de 40 boletines a empleados y colaboradores algunos de los cuales han incluido algún tipo de información de acción o sensibilización en materia de RSC, incluido el ámbito de los derechos humanos fundamentales.
- Entrega de juguetes a Bomberos Ayudan para su reparto entre diversas familias de Madrid durante el periodo de Navidad.
- Apoyo económico y patrocinio de las diversas asociaciones y fundaciones de interés social con las que colabora la organización.

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.
 - Acuerdo con la escuela infantil Kid Suances con descuentos para empleados, cercana a las oficinas centrales de Madrid.
 - 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.
- Kick Off anual para mejorar la cohesión de grupo y el clima laboral en la compañía.
- Chequeos médicos anuales con revisiones y prestaciones por encima de los requisitos marcados por la regulación laboral vigente en esta materia.
- 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:

- Varios de los 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 aproximadamente una semana laboral anual de capacitación libre en horario laboral por persona, fuera de la formación destinada a proyectos y servicios de Clientes y de los cursos de idiomas.
- Más del 30% de la plantilla se ha beneficiado de los cursos de formación en idiomas.
- El 43% 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 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.

Disponemos además de una Política Ambiental, revisada y aprobada anualmente por la Dirección General, que refleja nuestras directrices en este campo.

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:

- Mejoras vinculadas a la gestión de papelería y electricidad de acuerdo a los objetivos de mejora de nuestro sistema de gestión ambiental basado en ISO14001, que ha sido re-auditado por una entidad externa.

- Seguimiento de medidas del objetivo Neutral CO2 dentro de nuestro listado de Objetivos 2020, con el fin de minimizar al máximo el impacto de nuestras actividades, y de aquellas que nuestros Clientes delegan en nosotros.
- Hemos eliminado el 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.
- Puesta en marcha de una política de trabajo flexible que permita compatibilidad las actividades laborales de ciertos puestos con una reducción de las necesidades de desplazamiento por motivos laborales.

Medición de resultados

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

- Varios de los 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 el 100% de los catálogos y campañas que emplean el papel como soporte de comunicación.
- Se han establecido nuevos indicadores de control ambiental como objetivos estratégicos de la organización, que miden mensualmente las emisiones de CO2 fruto de nuestras actividades.
- Una nueva política y controles de evaluación de nuestros proveedores permite identificar y valorar los esfuerzos de estos en materia ambiental.

- Se ha cerrado un ciclo anual completo de 0 emisiones de CO2 de nuestros centros de datos en España.

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 seguido abordando 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 bueno gobierno corporativo a todos los niveles.
- Puesta en marcha de los principios de la normativa ISO 19600 Sistema de Gestión de Compliance en los procesos corporativos.
- Desarrollo de un observatorio de Compliance en la organización, dentro del Dpto. de Calidad, que valora el impacto de los diferentes cambios normativos y de estrategia corporativa, emitiendo informes y recomendaciones internas para la Dirección General.

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.
- Dentro de las políticas de buen gobierno corporativo se incluye el reporte de información económica de la compañía a un Comité que representa a la totalidad de la plantilla de forma transparente y periódica.
- 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.
- Una nueva Política de Compras más honesta y transparente con nuestros proveedores y socios de negocio, que garantiza un marco claro de relación.