

1ª COMUNICACIÓN DE PROGRESO



COMPROMISO CON LA VIDA

2019

ÍNDICE

01	PRESENTACIÓN	5
02	IMPACTOS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES CLAVES	6
03	CARTA DE	9
04	PERFIL	10
05	GOBIERNO	16
06	GESTIÓN DE	20
07	METAS PARA EL 2020	30

Coordinación General:

Ma. José Cosp, Gerente de
Abastecimiento y Logística.

Colecta de Datos:

Cindy López, Gestión de Calidad y
Responsabilidad Social.

Coordinación Editorial:

PROYECTARSE. Agencia
de Responsabilidad Social y
Comunicación Organizacional.

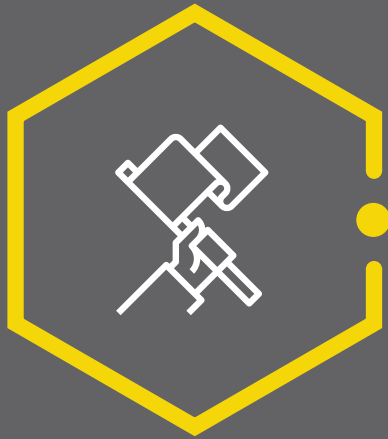
Diseño gráfico e ilustraciones:

Entre Paréntesis.

Asunción, Paraguay.
Abril, 2019.

2020® Todos los derechos
reservados.

Este documento es de propiedad
de IRIS S.A.I.C. Su contenido es
de carácter informativo, por tanto,
puede ser referenciado siempre y
cuando se mencione la fuente.



MISIÓN

Somos una empresa comercial e industrial con responsabilidad social que brinda soluciones de limpieza, desinfección, insecticida, veterinaria, higiene y protección para toda la familia, a través de la innovación y calidad de los productos.



VISIÓN

Productos Iris en cada hogar paraguayo, con presencia internacional competitiva.



VALORES

Verdad y Honestidad:

Creemos que la verdad es el fundamento base de nuestra solidez, por eso, la ética, la legalidad y la formalidad son nuestro estilo de relacionarnos dentro y fuera de la empresa.

Innovación e Investigación:

Creemos que la búsqueda de nuevas tecnologías, nuevos procedimientos y nuevas materias primas, nos enfocan a la mejora continua y a la sustentabilidad, porque nos permite obtener productos biodegradables, reciclables.

Eficiencia: *Creemos y asumimos que los altos estándares de calidad nos abren las puertas a nuevos mercados y a nuevos negocios y somos celosos auditores de todos, desde el inicio hasta el final, según la Norma ISO 9001.*

Educación: *Creemos que la empresa es tan buena como sus recursos humanos, por eso, apuntamos y trabajamos con un plantel de funcionarios competentes capaces de hacer frente a nuestra visión, y los desafiamos y motivamos para su capacitación continua, crecimiento y desarrollo.*

NUESTRA PRIMERA COP



5 IRIS S.A.I.C. / 2019

Presentamos nuestra primera Comunicación de Progreso (COP) al Pacto Global de las Naciones Unidas, como parte del compromiso asumido por IRIS S.A.I.C., al suscribir este acuerdo con la promoción de los 10 Principios que lo componen.

Esta COP se encuentra dividida en bloques, iniciando con la presentación institucional; luego, una descripción de nuestra actuación en los cuatro grupos de principios y, finalmente, las metas para el 2020. Como parte de la misma, incorporamos iniciativas que preceden a nuestra adhesión al Pacto, ya que son las que nos condujeron a la decisión de sumarnos a la Red del Pacto Global Paraguay.

Más información del actuar de IRIS, incluyendo esta COP, se encuentran disponibles en nuestro sitio web. Para mayores detalles de las iniciativas, pueden contactar con la Lic. Cindy López, Jefe de Calidad y RSE.

Periodicidad: anual.

Periodo que cubre: 1 de enero al 31 de diciembre de 2019.

Limitaciones y alcance: Los datos expuestos se refieren fundamentalmente a las iniciativas relacionadas con los Principios del Pacto Global.

Contacto: Cindy López, calidad@iris.com.py

2

IMPACTOS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES CLAVES



Contribuir
positivamente
al cuidado de
la calidad de vida.

**COMO INDUSTRIA
PARAGUAYA,
NOS SENTIMOS
COMPROMETIDOS
CON EL PAÍS Y CON LOS
CONSUMIDORES DE
NUESTROS PRODUCTOS.
ES ASÍ QUE PROCURAMOS
IMPULSAR UN NEGOCIO
RENTABLE, CUIDANDO
TODOS LOS DETALLES.**

IMPACTOS

Al ser IRIS una industria productora de insumos para la limpieza, desinfección e insecticidas se puede inferir que los impactos del negocio están relacionados principalmente con el medio ambiente, pues parte importante de la materia prima utilizada para la fabricación de los productos proviene de la naturaleza.

De esta forma, los desafíos para nuestra empresa pasan por mitigar tales impactos e, incluso, evitarlos, cuando sea posible.

Algunos de ellos son:



Como industria, damos preferencia de contratación a los pobladores de la zona, lo que –a su vez– favorece la mejora de la economía local.

El compromiso de IRIS con el país, apunta a contribuir positivamente al cuidado de la calidad de vida de las personas y de los recursos ambientales; buscamos ofrecer alternativas viables para el desarrollo sostenible de la industria y la propia sociedad en la que operamos.

RIESGOS

El contrabando masivo de productos domisanitarios marcó el 2019 para la industria local; marcas argentinas se comercializaban sin control en las calles de la capital y de otras ciudades del país, en mercados municipales e incluso frente al ingreso de varios entes públicos.

Este hecho generó una situación con la que era difícil competir, pues el cambio de moneda del vecino país reducía los precios muy por debajo del costo de los productos nacionales, a lo que se sumó la informalidad de las operaciones de estos “negocios” instalados en plena vía pública.

Tan perjudicial resultó este escenario, que varias empresas se vieron en la necesidad de manifestarse y denunciar ante las autoridades; aunque las medidas adoptadas por las instituciones de vigilancia fueron escasas e infructuosas, afectando a la propia economía del país.

Otro acontecimiento, que representó un riesgo para la industria, fue la epidemia de dengue y chikungunya, que requirió la fabricación masiva de repelentes corporales, en primer lugar, y de toda la línea de anti-mosquitos, en general, poniendo a prueba la capacidad de respuesta del sector. En este contexto, se evidenció la falta de mano de obra calificada, que influyó en las respuestas para satisfacer la demanda.

Finalmente, entre los riesgos de la industria también se encuentran los accidentes al que se exponen los trabajadores a cargo del funcionamiento de las maquinarias y las mezclas de químicos. Estos acontecimientos tienen un potencial efecto en la reputación de la empresa, lo que los convierte en una amenaza continua.



OPORTUNIDADES

La primera oportunidad que identificamos tiene que ver con nuestra participación en la Red del Pacto Global, pues consideramos que el intercambio de prácticas con los demás miembros nos hará avanzar en la búsqueda por aportar al Desarrollo Sostenible.

Vemos oportunidad en la innovación que podemos realizar con nuestros productos, desde la formulación hasta

la comercialización, pasando por el envasado y la publicidad.

Al ser Iris una industria nacional, también reconocemos una oportunidad en el fortalecimiento de la marca país, local e internacionalmente, ya que varios de nuestros productos son exportados.

El aumento de la producción y las ventas, que estamos teniendo, genera nuevas fuentes de trabajo, lo que irá teniendo potencial incidencia en el desarrollo de la comunidad.

Finalmente, afianzar nuestra responsabilidad social y ambiental nos brinda la oportunidad de fidelizar con nuestros colaboradores, para que se sientan orgullosos de ser parte de la empresa y así retornarnos con su permanencia.

Somos conscientes de que para concretar las oportunidades detectadas debemos realizar inversiones y así lo haremos, esperando que las instituciones del Estado pongan de su parte con las medidas más estrictas para frenar el contrabando.

CARTA DE COMPROMISO



Para nuestra empresa significa un gran desafío ser parte del Pacto Global y poder incluir en la estrategia, de forma cada vez más concreta, los 10 principios y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

En el ADN de IRIS están fuertemente arraigados los valores familiares (por nacer de una familia), sobre todo el respeto a las personas que forman parte de este gran engranaje que conformamos con más de 200 colaboradores.

Ya sus fundadores, aplicaron el compromiso social como parte de los negocios, incorporando experiencias y acciones en pos de la Misión. En la actualidad contamos con un área de RSE, desde la cual se coordina e impulsa la incorporación de sistemas y prácticas en el funcionamiento de la empresa.

En estas ocho décadas de existencia fuimos evolucionando hacia procesos más estructurados y estandarizados, lo que nos permite representar al país en el ámbito internacional con nuestros productos. Además, participamos en gremios y asociaciones, promoviendo las mejores prácticas y defendiendo los intereses sectoriales.

Un desafío importante es el contrabando, que perjudica a la industria e impacta tanto en la producción como en la cantidad y cantidad de empleos.



Ser parte de la Red del Pacto Global Paraguay, estamos seguros, nos impulsará a continuar transitando por este camino de la sustentabilidad y nos permitirá aportar al logro de la Agenda de Desarrollo 2030. Es por ello que ratificamos nuestra adhesión con los Principios y nuestra firme decisión de tomar las medidas necesarias para avanzar.

Carmen Cosp
Presidente



PERFIL



Tres hermanos,
un sueño y todo
por hacer.

23

CLIENTES.

238

COLABORADORES.

**SOMOS UNA EMPRESA
DEDICADA A
LA PRODUCCIÓN Y
COMERCIALIZACIÓN
DE PRODUCTOS
INSECTICIDAS,
VETERINARIOS Y DE
LIMPIEZA PARA EL HOGAR
(DENOMINADOS
TAMBIÉN PRODUCTOS
DOMISANITARIOS).**

IRIS se constituyó como Sociedad Anónima el 15 de setiembre de 1936, de la mano de tres hermanos, provenientes de Cataluña, España: Benito, José y Francisco Cosp Coromidas, fruto de un sueño en el Paraguay de las posibilidades.



Benito: El conocedor.



Francisco: El hombre.



José: El ingeniero detrás del escritorio.

En nuestros inicios, nos dedicamos a la fabricación de perfumes y en 1946 incursionamos en el mundo de los insectos voladores, produciendo espirales y tabletas antimosquitos, los cuales tuvieron gran aceptación en la sociedad paraguaya. Es así que la industria se inclinó hacia la eliminación de plagas y el cuidado del hogar.

En 1992, tras la nueva Carta Magna del Paraguay, firmamos un compromiso de calidad y mejora continua como empresa. En 1998 dejamos de ser una empresa familiar mediante la Asociación con Zobe S.C Investment Limited (Inglaterra) y en el 2008 con el Grupo Chemofarma de Chile, engrandeciendo nuestro patrimonio social y cultural sobre los grandes pilares fundamentales de la empresa: la calidad, la eficiencia, la transparencia y la innovación.

1.831
HORAS DE
CAPACITACIÓN.

SIEMPRE A LA VANGUARDIA

Desde entonces, nos hemos constituido en una empresa innovadora, obteniendo altos niveles de calidad en la producción de los insumos, a partir de investigaciones constantes: del mercado, de nuevas tecnologías y del ambiente. Al mismo tiempo,

esto nos ha permitido perfeccionar los procesos para la obtención de productos ambientalmente amigables, que velen por el bienestar de las personas y mascotas y brinden una mejor calidad de vida a nuestros consumidores.

EVOLUCIÓN EN LOS PROCESOS DE PRODUCCIÓN Y EXPORTACIÓN

Producto: espirales anti mosquito.



1946

Producto: detergente en polvo para ropas "Maravilla".



1946

Producto: desodorantes "Pinoleche" y detergente "Zitrón".



1946

1949



Planta industrial se instala en el barrio Sajonia de Asunción.

1965



Producción de pinturas de látex marca Ulbrika, y pisos de plástico.

1973



Aquisición de la primera máquina semiautomática para la producción de espirales.

1995



Exportación de espirales a Uruguay.

Gracias a los informes obtenidos de nuestras indagaciones, diseñamos productos a la medida de la demanda y hoy contamos con 6 líneas específicas para cada necesidad, la principal y ampliamente reconocida es MATIRIS, marca para el control de insectos y plagas (insecticidas, raticidas, hormiguicidas, entre otros); a esta le siguen PINO LECHE (para la limpieza de superficies y desodorantes de espacios), AUT (repelente de mosquitos), ZITRON (para sus versiones en jabones líquidos: desengrasante y para lavado de prendas), KERKUS (productos veterinarios) y SPUMAGIC (espuma artificial para diversión).

Actualmente, somos reconocidos por ser la primera en obtener certificado de Buenas Prácticas de Fabricación, exportar insecticidas, en lograr la certificación internacional de calidad ISO 9001 y en adjudicarnos un código de barras, el código de barras número 1.

Este ánimo de proteger y respetar la vida, nos ha llevado a un crecimiento sostenible como empresa orgullosamente paraguaya, que ya celebra más de 8 décadas liderando el mercado de insecticidas.

6

LÍNEAS ESPECÍFICAS PARA CADA NECESIDAD.

8

DÉCADAS LIDERANDO EL MERCADO DE INSECTICIDAS.

Producto: primeros insecticidas en base acuosa "Matiris".



2009

IRIS S.A.I.C / 2019

13

1998



Venta del 50% del paquete accionario a la empresa Zobe S.C Investment Limited, de capital italiano-japonés.

2002



La exportación llega a EEUU.

2003



Primera industria paraguaya de espirales y aerosoles en obtener certificación ISO 9001, versión 2000.

2006



Adquisición de nueva planta industrial en Itauguá.

2008



50% de las acciones es adquirida por Chemopharma de Chile.



Para llevar adelante nuestros distintos emprendimientos y mantener un diálogo con los referentes en cada sector, establecemos alianzas estratégicas y nos integramos a gremios y asociaciones.

Como en nuestra labor comercial buscamos ser eficientes, nos desafíos con este mismo resultado en el diseño y ejecución de las iniciativas sociales y

ambientales. Identificamos a las organizaciones que tengan la experiencia y cuyos valores coincidan con los nuestros.

De esta forma, nos vamos afianzando en el ejercicio de reconocer y gestionar los impactos de nuestros negocios e interactuando con los grupos de interés con los que nos vinculamos o a los que afectamos.

PRÁCTICAS DE GESTIÓN



SEMÁFORO DE
ELIMINACIÓN
DE POBREZA



PARTICIPACIÓN SOCIAL

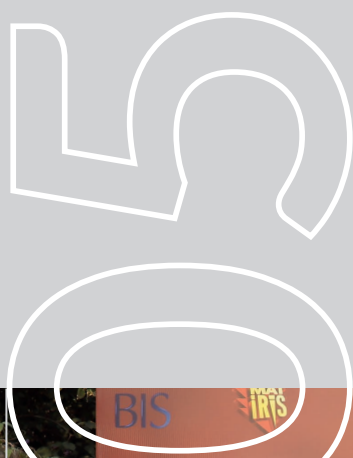


UNION
INDUSTRIAL
PARAGUAYA



Red del Pacto Global
Paraguay





GOBIERNO CORPORATIVO



Afianzar los procesos
para mejorar el margen
de productividad.

IRIS ES UNA EMPRESA DEL RUBRO INDUSTRIAL, DEL TIPO S.A.I.C (SOCIEDAD ANÓNIMA INDUSTRIAL Y COMERCIAL), PATRIMONIO DE LA FAMILIA COSP (PARAGUAY) Y ACTIVO DEL GRUPO CHEMOFARMA (CHILE), CADA UNO CON EL 50% DE LAS ACCIONES DE LA COMPAÑÍA.

Las funciones del Directorio son establecidas de acuerdo a los estatutos sociales; en la Asamblea General de accionistas, el Directorio en conjunto con el Gerente General rinde cuenta de la gestión de la organización. La función del Síndico, así como lo establece el Código Civil Paraguayo, tiene a su cargo la fiscalización de la dirección y administración de la organización, mediante su participación en las reuniones del directorio y las asambleas.



50%
GRUPO
CHEMOFARMA
CHILE

50%
FAMILIA
COSP
PARAGUAY

COMPOSICIÓN DEL DIRECTORIO

CARGO	NOMBRE
Presidente	<i>Carmen Cosp.</i>
Vicepresidente.	<i>José Miguel Sánchez.</i>
Director Titular Paraguayo.	<i>Francisco Cosp.</i>
Director Titular Chileno.	<i>Manuel Barros.</i>
Director Suplente Paraguayo.	<i>María Jose Cosp.</i>
Director Suplente Chileno.	<i>Sergio Joaquín Errázuriz.</i>
Síndico Titular	<i>Derlis Giménez.</i>

El Directorio delega a la Gerencia General el objetivo de asegurar el cumplimiento del plan estratégico. Los integrantes del plantel reciben una remuneración fija mensual y una remuneración variable ligada al alcance de objetivos.

Está compuesta por Gerencias principales y Jefaturas de staff, con el fin de afianzar los procesos para mejorar el margen de productividad y así poder llegar a la rentabilidad.

PLANTEL GERENCIAL

CARGO	NOMBRE
Gerente General.	<i>Hugo Herrera.</i>
Gerente de Abastecimiento y Logística.	<i>María José Cosp.</i>
Gerente de Administración y Finanzas.	<i>Aníbal Velázquez.</i>
Gerente Producción y Desarrollo Industrial.	<i>Saúl Machuca.</i>
Gerente Comercial y Marketing.	<i>Javier Quiroga.</i>
Gerente de Desarrollo Organizacional.	<i>Cyntia Pérez.</i>
Sub Gerente de Bussines Inteligence.	<i>Romina Giménez.</i>

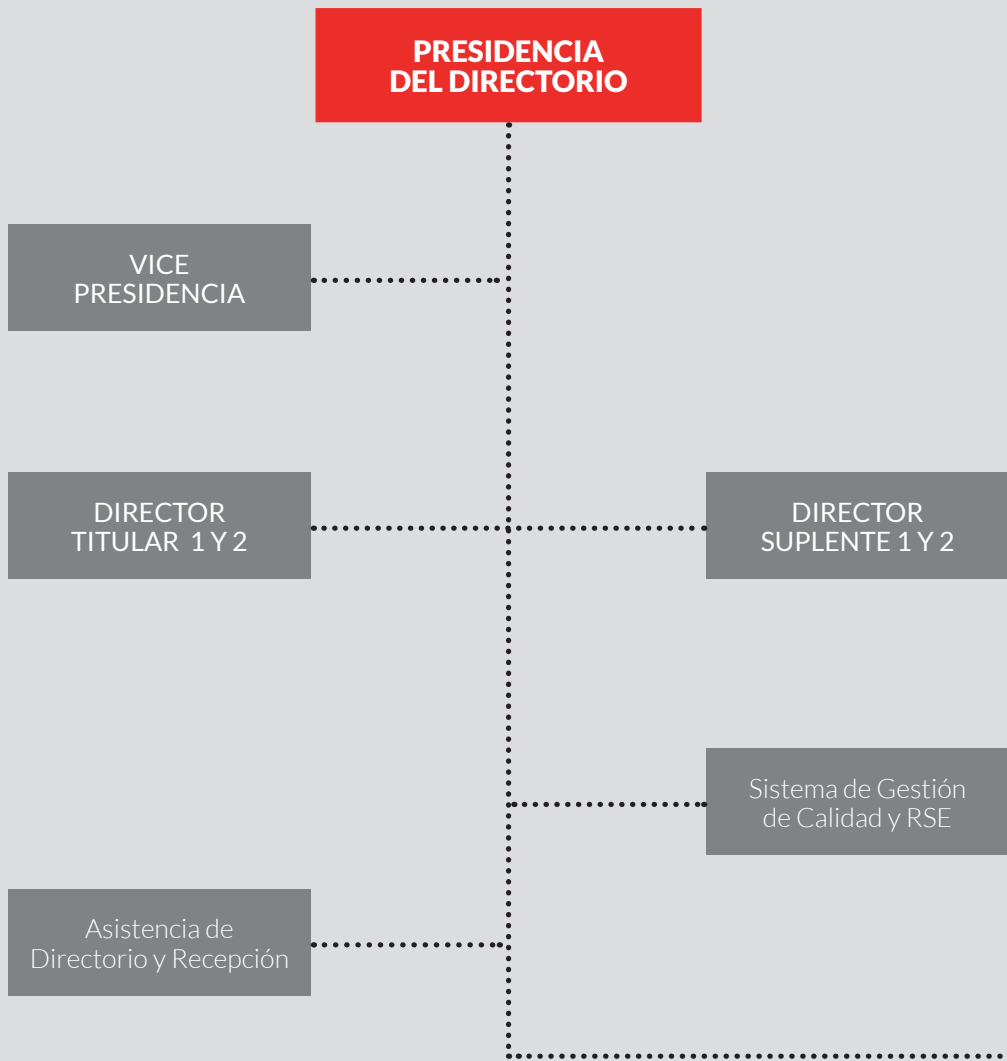
JEFES DE STAFF

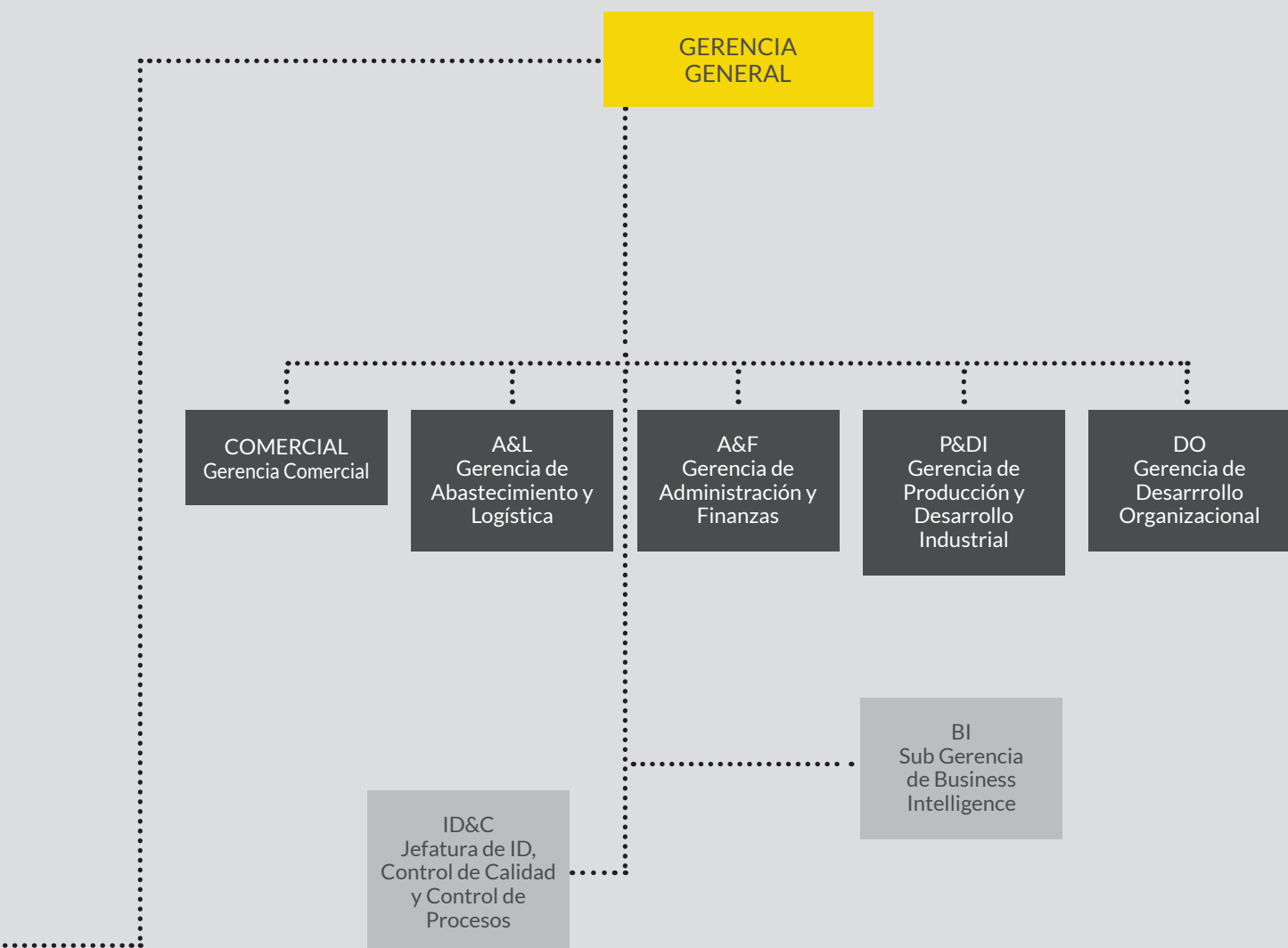
Sara Orihuela
Jefa de Control de Calidad, Control de proceso e Investigación y Proyectos.

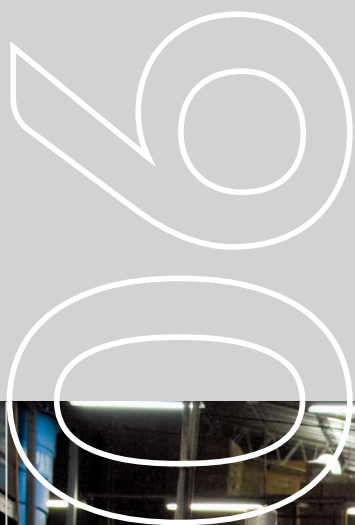
Cindy López
Jefa de Gestión de Calidad, Medio ambiente y Responsabilidad Social.

100%
DEL PLANTEL
GERENCIAL Y
DEL STAFF ES DE
NACIONALIDAD
PARAGUAYA Y
43%
SON MUJERES.

ORGANIGRAMA FUNCIONAL







GESTIÓN DE LOS PRINCIPIOS

20 COMUNICACIÓN DE PROGRESO



Nos adherimos
al Pacto Global
para compartir y
aprender más.

DERECHOS HUMANOS

1 PRINCIPIO

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

2 PRINCIPIO

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

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE VINCULADOS



PRINCIPALES COMPROMISOS

Contamos con un Código de Ética, desde el año 1997 y revisada anualmente que nos permite delinear nuestras políticas de actuación y orienta el comportamiento de los miembros de la empresa respecto al cumplimiento y promoción de los Derechos Humanos.

En tal sentido, los procedimientos que materializan las disposiciones y compromisos del mismo son:

- Política de Recursos Humanos, que incluye la no discriminación en el más amplio sentido.
- Programas de Mejora de la Calidad de Vida.
- Beneficios adicionales para las familias de los colaboradores.
- Proyectos con la Comunidad.
- Política Comercial, que incluye marketing responsable sobre cuidado de niños y adolescentes.

A lo largo del año, vamos detectando oportunidades que pueden contribuir a mejorar la calidad de vida de nuestros colaboradores; estas iniciativas se implementan en varios formatos, como programas, proyectos, campañas, etc.

Presentamos el resumen del 2019:

Programa Contra la Violencia hacia la Mujer

A instancias de la Agencia Alemana de Cooperación -GIZ, desde el año 2013 se implementa en Paraguay el Programa Regional ComVoMujer, cuyo objetivo se centra en la concienciación respecto a las mujeres que son sometidas a situaciones de violencia psicológica, económica y física por parte de sus parejas.

Al respecto, la GIZ identificó el ámbito de las empresas como un espacio apropiado para trabajar la temática, incluyendo la asistencia a las víctimas. En Iris nos adherimos al programa en el año 2015; desde entonces venimos impulsando de forma ininterrumpida varias acciones, que van desde la formación de formadores –quienes a su vez dictan las charlas internas-, procedimientos de atención y derivación de casos, así como campañas de concienciación con nuestro público interno y con clientes.

En el año 2015, el Ministerio de la Mujer creó el Sello “Empresa Segura, libre de violencia con la Mujer”, como estrategia para que más empresas se unan al programa. En tal sentido, Iris estuvo entre las primeras empresas acreedoras del Sello, por las prácticas desarrolladas.



Programa el Semáforo de la Pobreza

A instancias de la Asociación de Empresarios Cristianos (ADEC), de la cual formamos parte como empresa, decidimos participar del programa Empresas sin Pobreza, impulsado por la misma en alianza con la Fundación Paraguaya, que desarrolló la metodología para medir la pobreza en 6 dimensiones, que son: **(1)** Empoderamiento y agencia, relacionada con la autonomía, autodeterminación, liberación, participación y confianza en uno mismo; **(2)** Seguridad física; **(3)** Capacidad de ir por la vida sin sentir vergüenza; **(4)** Calidad del empleo; **(5)** Conectividad social; y **(6)** Bienestar psicológico. Estas dimensiones son evaluadas a través de indicadores, que plantean las respuestas en formato de semáforo.

Con los resultados de la aplicación del cuestionario elaboramos el plan de mejora de la calidad de vida de nuestros colaboradores, atendiendo aquellos aspectos que consideramos de mayor urgencia y con oportunidad para incidir en el cambio de indicador (pasar de rojo a amarillo; o de amarillo a verde).

“CONTAR CON ESTA HERRAMIENTA NOS AYUDA A RECONOCER Y GESTIONAR DETERMINADAS SITUACIONES QUE ESTÁN AFECTANDO A NUESTROS COLABORADORES; SIEMPRE, CONSIDERANDO LAS POSIBILIDADES DE LA EMPRESA”.

Carmen Cosp, Directora.

Mesa de Equidad y Prosperidad

Como miembros de la Red del Pacto Global Paraguay, nos incorporamos a la Mesa de Equidad y Prosperidad, desde la cual impulsamos y participamos de distintas iniciativas. Una de las destacadas del año 2019

fue el estudio sobre el “Aporte de las empresas al ODS1”. Este Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) apunta a la Erradicación de la Pobreza, por lo que se considera que la acción de las empresas para el cumplimiento del mismo puede ser clave.

El estudio implicó la elaboración de un cuestionario de relevamiento, para identificar y dar a conocer datos específicos acerca de las prácticas. Para lograr esto, previamente se desarrolló un taller sobre el alcance del mencionado ODS y explicar el cuestionario, así como los objetivos del Estudio.

Para el 2020 se prevé concluir con el relevamiento, para iniciar con el procesamiento y análisis de los datos. Cabe destacar que tanto para la fase de diseño del cuestionario como del análisis se cuenta con la participación de la Dirección de Estadística de la Universidad Nacional de Asunción.

Sensibilización en RSE

Iniciamos un proceso de diálogo con nuestras partes interesadas,

considerada una acción fundamental tanto en la Norma ISO 26000 de Responsabilidad Social, como en la 9001-2015 de Calidad.

Se llevó adelante una serie de encuentros con Proveedores, Clientes, Colaboradores y miembros de la Comunidad (de la ciudad de Itauguá) en los cuales fueron presentados los aspectos que implica una gestión social y ambientalmente responsable. Recibimos el retorno de los participantes, que nos permitió obtener de primera mano una evaluación de nuestras acciones y la valoración de las mismas, al igual que identificar oportunidades de mejora.

Igualmente, para los Proveedores representó una ocasión para autoevaluarse y determinar los desafíos que tienen para alinearse a los criterios que están siendo considerados actualmente para las compras sostenibles, que también contemplará Iris en el corto plazo.

En el 2018 incluimos como indicador de evaluación:

RESUMEN DE CAPACITACIONES VINCULADAS

TEMA	DESTINATARIOS/CANTIDAD
Cáncer de Cuello Uterino y de Mama.	10 colaboradoras de distintas áreas.
Violencia contra la mujer (VcM).	30 colaboradoras de distintas áreas.
Formación de formadores en VcM.	2 colaboradoras de distintas áreas.
RSE	Miembros del Comité de RSE ó colaboradores de diferentes sectores (Administración, Producción, Compras, Marketing, Recursos Humanos, Calidad, Directorio).
ODS 1: Erradicación de la Pobreza (Semáforo Eliminación de Pobreza).	30 colaboradoras de distintas áreas.
Habilitación de caja de ahorro a todo el personal por beneficio del BONO.	230 colaboradoras de distintas áreas.

DERECHOS LABORALES



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



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



Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.



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

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE VINCULADOS



PRINCIPALES COMPROMISOS

IRIS alienta a sus colaboradores a vivir la verdad y la transparencia, la creatividad y la superación personal para mantener el espíritu de sus fundadores y seguir creciendo como personas. Nos embanderamos con estos principios como pilares que sostienen nuestra conducta en el trabajo y en los negocios.

Nos adherirnos a ellos, los vivimos en el día a día, dentro y fuera de la empresa para transmitir con fuerza estas prácticas y valores que nos dignifican como personas y nos enorgullecen como empresa.

Sentamos fuerte postura contra delitos y malas prácticas como la violencia a la mujer, la mentira, la evasión, el contrabando y la corrupción porque creemos que desde la empresa podemos ser agentes de cambio para que podamos sentirnos orgullosos de nuestra patria.

Además, contamos con una Política de Seguridad y Salud Ocupacional.

Nuestro equipo de trabajo

El equipo de trabajo de IRIS está compuesto por 230 colaboradores, cuya edad se encuentra en el rango de 30 a 50. La gestión del talento humano, permite contener el índice de rotación, que permanece en el rango de 30%. Exponemos, seguidamente, las características del mismo.

PERFIL DE COLABORADORES

INDICADOR	2019
Total de Colaboradores.	230
Total de incorporaciones en 2019.	55
% de mujeres.	38%
% de hombres.	62%
% menores de 30 años.	43%
% entre 30 y 50 años.	50%
% + de 50 años.	7%
Total Personas con Discapacidad.	2
Total mujeres en cargos directivos y gerenciales.	4

CONTRATACIONES POR GÉNERO

GÉNERO	CANTIDAD	%
Mujeres.	25	45%
Hombres.	30	55%
Total.	238	100%

ÍNDICE DE ROTACIÓN

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD
Dotación Acumulada.	234
Salidas (volun+invol).	70
%	30%

DATOS DESTACADOS

55
NUEVAS
INCORPORACIONES

12%
DE
ROTACIÓN

10
ACCIDENTES
EN HORARIO
LABORAL

Salud y Seguridad Ocupacional

En la planta industrial, tenemos organizados distintos grupos de gestión, que se ocupan de la seguridad, proponiendo y acompañando las medidas que garanticen la integridad física de los colaboradores. Están organizados de la siguiente manera:

- **16 Brigadistas**, que entrenaron a otros nuevos para esta función, alcanzando a 32. Además, como resultado de los ejercicios de evacuación, se ocuparon de dar seguimiento a las medidas de seguridad implementadas, como el control de Bocas de Hidrantes y extintores.
- **18 auxiliares en Respuesta ante Emergencias**, que realizaron dos simulacros de evacuación, en coordinación con los Brigadistas.
- **22 auxiliares de Manejo de Materiales Peligrosos**: Manejo de materiales peligroso en los sectores del trabajo, para resguardar la seguridad y la manipulación.



SIMULACROS DE EVACUACIÓN

CANTIDAD DE SIMULACROS REALIZADOS: **2.**

TIPO DE SIMULACRO REALIZADO: **SIMULACRO DE EVACUACIÓN.**

CANTIDAD DE PARTICIPANTES SOBRE EL TOTAL:
240 PERSONALES DE TODOS LOS SECTORES.

A CARGO DE: **ENCARGADO DE SOSI Y DE LOS BRIGADISTAS.**

MEDIDAS DE SEGURIDAD IMPLEMENTADAS A PARTIR DE
SIMULACROS: **CONTROL DE BOCA DE HIDRANTES, EXTINTORES.**

CANTIDAD DE BRIGADISTAS ENTRENADOS: **32.**

RESUMEN DE CAPACITACIONES



RESUMEN DE CAPACITACIONES VINCULADAS

TEMA	DESTINATARIOS/CANTIDAD
Cáncer de Cuello Uterino y Cáncer de Mama.	10 colaboradoras.
Conformación de Brigadistas.	16 colaboradores de todos los sectores.
Respuesta ante emergencias, evacuaciones.	18 colaboradores.
Medicina en el trabajo marco legal reactivación.	2 colaboradores: 1 de salud ocupacional y 1 de seguridad industrial.
Manejo de materiales peligrosos.	22 colaboradores

Formación continua

Contamos con un Plan de Capacitación cuyo contenido, bajo la coordinación de la Gerencia de Talento Humano y el área de RSE, se define con temas de formación que apuntan a la adquisición de nuevas capacidades y fortalecimiento de habilidades para los colaboradores de todos los niveles.

Año a año buscamos ampliar la cobertura de porcentajes de capacitación para que las oportunidades sean equitativas; también establecemos requisitos para el acceso a cursos externos, estimulando una sana competencia y el uso adecuado de los beneficios disponibles.

En muchos casos, las capacitaciones son dictadas por los propios referentes internos; en otros, por profesionales contratados puntualmente. En ambas situaciones, la empresa cubre la totalidad del costo. No así cuando se trata de cursos de entrenamiento específico o participación en congresos y seminarios externos, donde existe una asignación definida para cada caso, que incluye los permisos en horario laboral sin descuento.



Promotores de RSE

Desde el 2012 pusimos en marcha el Comité de RSE, que está integrado por un colaborador de cada sector de la empresa; el mismo continúa activo hasta la fecha, habiéndose consolidado como el principal referente en los temas sociales y ambientales.

Su objetivo central convertir a sus miembros en promotores de la RSE; para lograr esto se forma continuamente a sus integrantes seguros de que esto posibilitará su incorporación transversal a todos los procesos y prácticas de la empresa de forma correcta y adecuarlos a nuestro negocio y su cadena de valor.

Estructura del Comité: comité de Responsabilidad social: Integrar y promover acciones de Responsabilidad Social como estrategia a todos los sectores

Comité de Medio Ambiente: El objetivo de dicho comité es proponer, analizar y gestionar acciones que estén encaminadas al desarrollo de una cultura de cuidado y protección del medio ambiente, mitigando la contaminación y orientando al manejo adecuado de la disposición de los residuos.

Marketing Responsable

En Iris cuidamos que los niños y adolescentes que participen de nuestras acciones publicitarias sean atendidos con todo



respeto, velando siempre por el cumplimiento de sus Derechos y con la autorización de sus padres o encargados.

Del mismo modo, nos comprometemos a no exponer ni utilizar la imagen de mujeres colocándolas como objeto o en situación de prejuicios, humillación o riesgo. Las agencias publicitarias, con las que trabajamos, están al tanto de que se deben evitar imágenes o escenas que promuevan la violencia, la intolerancia o la discriminación. Tienen acceso a nuestro Código de Ética, el cual deben suscribir y cumplir.

Etiquetado seguro: Como parte de nuestras prácticas con los clientes y consumidores, nos ocupamos de garantizar la provisión de información confiable, consistente y verdadera; comparable y verificable, sobre factores económicos, ambientales y sociales relacionados a nuestros productos.

Contamos con un proceso multidisciplinario donde se verifican los datos necesarios para el etiquetado, con el acompañamiento de nuestro propio laboratorio donde certifican la calidad y la veracidad de los datos.

Comunicación Interna

Si bien la empresa funciona en forma centralizada en un solo

predio, las áreas se encuentran distribuidas a lo largo de la planta industrial, lo que requiere de un esfuerzo continuo y organizado de acciones para que la comunicación interna funcione.

Contamos con las herramientas y canales tradicionales de correo electrónico, murales, reuniones por área, reuniones generales, visitas informativas de los gerentes a las áreas. El equipo de RRHH es el responsable de emitir los comunicados a través de los medios que considere necesario. Dependiendo de los temas a tratarse, se darán las comunicaciones a través de supervisores, jefes o gerentes a cargo del personal a quien debe llegar una información específica.

Para realizar una comunicación interna masiva se utilizan los anuncios, utilizando gráficos o cualquier otro recurso que permita captar la atención del colaborador, asegurándose que contenga toda la información relevante que se necesita transmitir.

También contamos con grupo de WhatsApp, un grupo cerrado en Facebook, que son canales utilizados para difundir nuestras campañas e iniciativas.

CUIDADO DEL AMBIENTE



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



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



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



OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE VINCULADOS



PRINCIPALES COMPROMISOS

Sub-Comité Medio Ambiente

Este grupo de colaboradores se aboca al análisis contante de nuestro impacto ambiental, lo que nos permite reconocer las prácticas y procesos que deben ser ajustados o destacados por sus efectos. Así mismo diseñan estrategias y proyectos que contribuyan a la prevención,

cuidado y conservación del medio ambiente.

Tenemos incorporada la premisa primordial de velar por la producción de insumos amigables con el entorno que nos rodea, por lo que buscamos constantemente que los mismos no causen daño a la capa de ozono, las mascotas, las superficies ni a la salud humana.

Disposición final responsable

GESTIÓN DE RESIDUOS

MATERIALES	CANTIDAD	EMPRESA
Metales.	3.320 kg	Recicladora.
Pilas.	75.3 kg	Tayi.
Materiales reciclables (cartón, plástico).	36.420 kg	Recicladora.
Tóner.	173 kg	Tayi.
Focos y tubos fluorescentes.	715 kg	Tayi.
Materia orgánica.	297.3 kg	Fosa.
Papel (hojas, revistas, folletos, etc.).	410 kg	Recicladora.
Aluminio.	220 Kg	Recicladora.

GESTIÓN DE CONSUMO

MATERIALES	CANTIDAD
Energía.	2.774.616 KWh
Hojas en resma.	600
Pilas y Baterías (por unidades o kilos).	624 pilas
Impresiones (por kilo).	45.000
Tóner (por unidad).	60
Focos y tubos fluorescentes (por unidad).	310
Combustible (propio y/o de terceros al servicio de la empresa).	70.825.457 litros

Tratamiento de efluentes

Efluente Líquido cloacal: compuesto de aguas residuales generadas en sanitarios y cocina, así como en la limpieza de áreas comunes.

Los efluentes cloacales son digeridos en cámaras sépticas que se unen con los Efluente líquido industrial: Están compuestas de aguas de lavado

de equipos de producción, así como rechazo de ósmosis y productos líquidos devueltos del mercado.

Las aguas residuales industriales, son sometidas a un tratamiento consistente en la remoción de sólidos, la digestión anaeróbica, conjunta con el efluente cloacal y la infiltración en el suelo, mediante empleo de zanjas.



PRÁCTICAS ANTICORRUPCIÓN

PRINCIPIO 10

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

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE VINCULADOS



REGISTRO DE DENUNCIAS



PRINCIPALES COMPROMISOS

Promoción del comportamiento ético

La primera versión de nuestro Código de Ética data del año 1998, redactado, en ese entonces, para una mejor organización de la empresa y viendo su importancia para el logro de los objetivos trazados. En el 2016, con una visión más concreta y estratégica del campo de la ética, realizamos una revisión y análisis exhaustivo del documento, para definir las distintas pautas que impulsamos, desaprobamos y sancionamos, más allá de lo establecido en el Código Laboral. Esta nueva versión es la que sigue vigente.

Consideramos fundamental contar con este instrumento para el desempeño óptimo de todas las personas que integran la empresa, así como una guía de actuación ante

situaciones definidas como no tolerables o que ameriten una sanción dependiendo de su gravedad. Es así que toda inducción y capacitación de colaboradores inicia con la puesta en común del Código de Ética, reforzando periódicamente las informaciones que contiene.

Canales de comunicación de desvíos éticos

El Comité de Responsabilidad Social es el administrador de las potenciales denuncias que puedan surgir, las cuales en primera instancia son recibidas por el área de Recursos Humanos y luego las deriva para su análisis. El Comité propone las medidas a tomar y las comparte con la Gerencia General para su aprobación.

La dirección de correo para denuncias es denuncia@iris.com.py, y adicionalmente se puede enviar una nota a Recursos Humanos o al Directorio.



METAS PARA EL 2020



Este año fue de grandes oportunidades para IRIS, ya que desde nuestra incorporación a la Red del Pacto Global nos mantuvimos muy activos, participando en las Mesas Temáticas y aprendiendo de las experiencias de otras empresas y organizaciones.

Para el 2020 nos proponemos avanzar con los resultados de cada principio, fortaleciendo los sistemas y buenas prácticas, tanto internas como externas. Esto implica estrechar vínculos con los grupos de interés para tener un mayor alcance en cada Objetivo de Desarrollo Sostenible en el que impactamos.

De la misma forma, nos mantendremos atentos a los requerimientos de nuestros clientes y consumidores, y de la sociedad en la que operamos, para determinar qué otras intervenciones son necesarias para contribuir al Desarrollo Sostenible de Paraguay.

2019



Red del Pacto Global
Paraguay

IRIS S.A.I.C

Ruta Marcial Samaniego N° 199
Itaiguá / Paraguay
(595 21) 238 1710
calidad@iris.com.py
www.iris.com.py



COMPROMISO CON LA VIDA

1ª COMUNICACIÓN
DE PROGRESO