



WE SUPPORT

Informe de Progreso
Pacto Mundial 2011

Velatia S.L.



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

• C

Javier Ormazabal Echevarría
President

Zamudio, 2 de Octubre de 2012

Estimados señores,

Un año más presentamos el Informe de Progreso de 2011 ratificando, así, nuestro firme compromiso con la promoción de los Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas. En él informamos de las principales iniciativas que adoptamos en 2011 en el ámbito de laboral, ambiental, de los Derechos Humanos y de lucha contra la corrupción.

Me gustaría destacar, entre todas ellas, la difusión del Código Ético, donde se han recogido las pautas de conducta ética que deben guiar a los empleados de Velatia tanto en el cumplimiento de sus funciones, como en sus relaciones profesionales con compañeros, responsables, subordinados, clientes y proveedores. El Código Ético, en coherencia con los Principios del Pacto Mundial, promueve el respeto de los Derechos Humanos, el cumplimiento de los estándares laborales más exigentes, la protección del medio ambiente y la lucha contra la corrupción y el soborno.

Durante 2011 este Código Ético ha sido difundido internamente, entre los empleados, y también entre los otros grupos de interés de la organización a través de la web corporativa: clientes, proveedores, etc.

Por otro lado hemos constituido el Comité de Ética de Velatia, integrado por miembros de la Dirección, a fin de garantizar la continuidad en la difusión del Código Ético, resolver cuestiones ligadas a su interpretación, informar sobre eventuales incumplimientos y facilitar una vía de comunicación directa a las personas involucradas.

En 2012 continuaremos poniendo en marcha nuevas acciones que nos permitan ahondar en la integración de los Principios del Pacto Mundial en nuestra actividad diaria en satisfacción de nuestros grupos de interés y cumplimiento de nuestro compromiso permanente con Naciones Unidas.

Atentamente,

velatia

www.velatia.com

Parque Científico y Tecnológico de Bizkaia.
Edificio 104, 48170 Zamudio, Spain

t. +34 94 431 79 96
f. +34 94 431 87 37



Información general

Perfil de la entidad: Velatia S.L.

- *Dirección:* Parque Tecnológico, Edificio, 104
- *Dirección web:* www.velatia.com
- *Alto cargo:* Javier Ormazabal Echevarria, Presidente
- *Fecha de adhesión:* 30/09/2002
- *Número de empleados:* 2941
- *Sector:* Equipos electrónicos, electricidad y hardware
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* Bienes de Equipo Eléctrico
- *Ventas / Ingresos:* 574 millones €
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* No significativo
- *Desglose de Grupos de Interés:* Clientes, Empleados, Otros
- *Desglose de otros Grupos de Interés:* Accionistas, proveedores, sociedad, legislador, prescriptor
- *Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:* Fruto del estudio del Plan estratégico del Negocio eléctrico 2010 – 2013 y de diversas reuniones con la Dirección de Velatia, se identificaron los grupos de interés relevantes para éste.
- *Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad o donde tiene actividad relevante en materia de sostenibilidad) y mercados servidos:* Alemania, Argentina, Brasil, China, España, Francia, Polonia, Portugal, Turquía.
- *Alcance del Informe de Progreso (Países sobre los cuales la empresa reporta información en el informe de progreso) y sus posibles limitaciones, si existen:* Velatia
- *¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?* Conforme al cumplimiento de los Principios y a las acciones desarrolladas mas destacadas durante el año.
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* Web del Pacto Mundial / Intranet
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* - Premio Mundo Empresarial Europeo.
- Premio Antonio Aranzabal al empresario emprendedor.
- *Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:* 2011
- *Fecha de la memoria anterior más reciente:* 2010
- *Ciclo de presentación del Informe de Progreso:* Anual

Estrategia y gobierno



- *Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión:* A través del desarrollo del Plan Estratégico de Responsabilidad Corporativa ligado a la estrategia de Velatia.
- *Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama:* Sociedad de Capital
- *Indique si la cúpula directiva debaten los aspectos estratégicos de los 10 principios del Pacto Mundial y miden el progreso mediante indicadores (Key performance indicators):* (Sí) El cumplimiento de los diez principios del Pacto Mundial está ligado a la implantación del Plan Estratégico en Responsabilidad Corporativa 2011 - 2013 desarrollado y en su gestión y evolución está implicada la alta dirección de Velatia.
- *Indique la estructura de gobierno y quien o quienes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial e indique si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo:* Existe un Comité de Responsabilidad Corporativa formado por el Presidente y cuatro consejeros, el Director General de Recursos Humanos y el Responsable de Responsabilidad Corporativa, entre cuyas funciones están: La validación de la estrategia en Responsabilidad Corporativa, Política, Memoria o cualquier tipo de documento relevante para los grupos de interés en este ámbito y la realización de un seguimiento del Plan Estratégico de Responsabilidad Corporativa, velando por su permanente revisión y actualización.

Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

- *Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.):* (Sí) Colaboramos con UNICEF apoyando el desarrollo de proyectos relacionados con la mejora de las condiciones de vida de niños en países en vías de desarrollo.

Más información

- *Notas:*
- *Dirección web:* <http://>
- *Implantación otros Grupos de Interés:* Se está trabajando en el Desarrollo del Plan Estratégico de Responsabilidad corporativa para dar respuesta a las necesidades de todos nuestros grupos de interés.
- *Día de publicación del Informe:* viernes, 26 de octubre de 2012
- *Responsable:* Alaitz Macías
- *Tipo de informe:* A+C

" La entidad tiene **actividades** en países en vías de desarrollo. "

• Metodología



DIAGNÓSTICO

Se necesita conocer lo que existe para saber qué necesidades tiene la entidad. Los indicadores de diagnóstico nos permiten identificar qué políticas, acciones y seguimiento se hace por cada Principio.



POLÍTICAS

Vienen recogidas mediante indicadores cualitativos que definen el marco de actuación en el cual se estructuran las acciones y los mecanismos de control y seguimiento de la entidad.



ACCIONES

Se implementan para dar cumplimiento a las políticas. Vienen descritas por medio de indicaciones cualitativas y cuantitativas. Input: Necesario un Input para conocer qué tipo de acciones han de llevarse a cabo. Si se prescinde de ese Input se corre el riesgo de implantar acciones inútiles o innecesarias.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Viene reflejado en los indicadores cualitativos planteados. Output: Necesario dar a conocer los resultados para poder recibir de nuevo ideas sobre posibles mejoras necesarias.





• Principio 1

Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P1C2I1)

Ejemplo: La entidad ha realizado un diagnóstico en Derechos Humanos y ha identificado como riesgo una falta de información y formación sobre la prevención de riesgos laborales con sus empleados. El impacto de la entidad en este riesgo sería el incremento de accidentes laborales.

Respuesta: No

Implantación: No se ha realizado un diagnóstico porque la vulneración de los Derechos Humanos no es un factor de riesgo en Velatia. Además, su respeto forma parte de nuestra cultura y valores y su protección es inherente al desarrollo de nuestras actividades y gestión diarias.



POLÍTICAS:

¿Cuenta la entidad con políticas de Derechos Humanos por escrito y aprobada por la Dirección General? Describa en el campo de notas en qué medida se han implantado (P1C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: Los Derechos Humanos están implícitos en las políticas de gestión de Recursos Humanos implantadas este año (empleo, acogida, formación, desarrollo de personas, compensación, movilidad, comunicación interna, desvinculación, relaciones socio-laborales y seguridad).

Además, en nuestra Política de Responsabilidad Corporativa publicada este año asumimos el compromiso de ACTUAR conforme a los principios éticos y reglas generales contenidas en nuestro Código Ético, también publicado este año. En concreto, el apartado 3 del Código Ético establece que:

"Los pilares sobre los que se edifica este Código Ético son los principios éticos del Pacto Mundial de las Naciones Unidas del que es miembro Velatia en lo relativo al respeto de los Derechos Humanos Fundamentales, Normas Laborales, Protección del Medio Ambiente y lucha contra la corrupción y el soborno. Dichos principios están basados en: la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo sobre



Principios Fundamentales y Derechos Laborales, la Declaración de Río sobre Medio Ambiente y Desarrollo y la Convención de las Naciones Unidas contra la corrupción".

Tando las políticas de Recursos Humanos, la Política de Responsabilidad Corporativa y el Código Ético han sido aprobadas por la alta dirección de Velatia.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P1C111)

Respuesta: SI

Implantación: Como hemos comentado anteriormente, este año hemos publicado nuestra Política de Responsabilidad Corporativa y nuestro Código Ético y lo hemos dado a conocer a todos nuestros trabajadores a nivel interno y externo -clientes, proveedores,...etc.- mediante la publicación en la web coporativa.

Indique si utiliza los resultados obtenidos de los mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos en la planificación estratégica de la entidad (P1C215)

Respuesta: SI

Implantación: Sí, los datos de gestión de Recursos Humanos obtenidos por diferentes vías son analizados en los comités de dirección y son tenidos en cuenta en la definición estratégica realizada para la gestión de Velatia. Además, como manifestación del compromiso de Velatia con el fomento y cumplimiento del Código Ético, este año hemos constituido el Comité de Ética, compuesto por miembros de la dirección de la empresa que gestionan la información recibida y colaboran en la planificación estratégica de Velatia.

Indique si la entidad informa a sus clientes sobre la seguridad de sus productos y servicios. En caso afirmativo, indique de qué forma (P1C411)

Respuesta: SI

Implantación: Desde su origen Velatia se ha comprometido con la calidad de sus equipos y la seguridad del entorno. Por ello, se establecen rigurosos controles de calidad en los procesos productivos.

Asimismo, junto a cada uno de nuestros productos, se incluyen los correspondientes "Manuales de Instrucciones de Instalación", "Operación" y "Mantenimiento" que recogen explícitamente los usos, formas y precauciones, así como la normativa local y/o internacional que se debe aplicar para que la operación y manipulación de los mismos sea la más correcta y segura.

Por otro lado, contamos con "Planes de Formación" sobre nuestra gama de productos con el fin de capacitar tanto a nuestro personal como al de nuestros clientes y partners sobre cómo utilizar nuestros productos en la forma más segura.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si dispone de mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos de la entidad. Descríbalos (P1C2I3)

Respuesta: SI

Implantación: Como hemos mencionado anteriormente, fruto del compromiso de Velatia con el fomento y cumplimiento del Código Ético, el Comité de Ética creado este año, tiene por finalidad:

- La difusión del Código Ético para el conocimiento de todas las personas de Velatia.
- Resolver cuantas cuestiones puedan surgir en torno a su interpretación y orientar las actuaciones en caso de duda.
- Facilitar una vía de comunicación directa a todas las personas involucradas, para informar sobre posibles incumplimientos.

Por tanto, a través del Comité de Ética, Velatia realiza un seguimiento de las Políticas y de los Derechos Humanos fundamentales, de sus desviaciones e incumplimientos.

Porcentaje de empleados sobre el total informados y formados sobre los Principios de Derechos Humanos por los que se rige la entidad (P1C3I1)

Respuesta: 100 %

Implantación: Se ha informado de la creación y publicación del Código Ético a todo el personal mediante la publicación en la intranet en castellano e inglés.

Objetivos: En 2012 se espera contar con la versión en francés y alemán del Código Ético para facilitar su difusión.

Indique el número y tipo de: (P1C4I3)

* Incumplimiento de normativas referentes a la salud y seguridad del cliente: 0

* Demandas ratificadas por organismos reguladores oficiales o similares para la supervisión o regulación de salubridad y seguridad de los productos y servicios: 0

* Incumplimiento de normativas sobre información y etiquetado de productos recibidos: 0

Implantación: No se ha producido ningún incumplimiento de los señalados.

Cantidad de dinero invertido en la comunidad (en especie, productos o servicios) (miles de euros) (P1C5I1)

Indicador específico para las entidades que tienen actividad en países en vías de desarrollo.

Respuesta: 49653

Implantación: Area Social: 44,65%

Area Cultural: 12,65 %

Otras: 42,70 %



Conscientes de la necesidad de apoyo y protección de la infancia, y tras varios años de colaboración, en el año 2007 se firmó un Convenio de colaboración con la Fundación Unicef con el objeto de fijar el compromiso de la empresa de apoyar la misión de dicha entidad de: (Lograr que los derechos de la infancia se conviertan en principios éticos perdurables y en normas de conducta internacionales siendo considerados parte integrante del progreso de la humanidad) así como de promover el bienestar, defensa, protección y desarrollo de los derechos de la infancia contenidos en la Convención sobre los Derechos del Niño.

Nuestra colaboración se ha centrado en mejorar las condiciones de vida de los niños y garantizar que todos sus derechos se cumplan, centrando nuestra aportación de la "Supervivencia infantil" (Ya que si no se garantiza el derecho a la supervivencia del niño, no se puede garantizar ningún otro principio básico).

Indique si la entidad hace un análisis de los proyectos que desarrolla en la comunidad donde está presente y, si lleva a cabo campañas de educación y de otras características de interés público en la misma (P1C5I2)

Indicador específico para las entidades que tienen actividad en países en vías de desarrollo.

Respuesta: SI

Implantación: Por ejemplo, en el año 2001 se firmó un Convenio de Colaboración con la Escuela Técnica Superior de Ingenieros de Bilbao con el fin de colaborar en los campos de la investigación científica, desarrollo tecnológico y de la docencia en áreas de conocimiento de interés mutuo, promoviendo la realización de programas, proyectos y actividades y fomentando el intercambio y la transferencia de tecnología entre ambos.

Número de actuaciones realizadas por la entidad para prevenir la vulneración de los Derechos Humanos por las fuerzas de seguridad contratadas en su ámbito de actuación. Descríbalas (P1C6I1)

Indicador específico para las entidades que tienen actividad en países en vías de desarrollo.

Respuesta: 1

Implantación: Publicación del Código Ético

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Cientes	No tenemos riesgo	
Empleados	Otros	



 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Código Ético	Ahondar en la asimilación y seguimiento del Código Ético.
	Política de RSE Políticas internas de gestión	
Empleados	Código Ético	Ahondar en la asimilación y seguimiento del Código Ético.
	Política de RRHH Políticas internas de gestión	

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	RSE	Ahondar en la difusión y seguimiento del Código Ético
Empleados	RSE	Ahondar en la difusión y seguimiento del Código Ético

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Comité de Seguimiento y RSE	Continuar con las reuniones semestrales de la Comisión y Comité de RC
Empleados	Comisión interna de control o Comité Ético	Continuar con los objetivos marcados del Comité de Ética



• Principio 2

Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P2C211)

Respuesta: SI

Implantación: El sistema de homologación de proveedores favorece a los proveedores que disponen Certificaciones (ISO 9001, ISO 14001, SA 8000, etc.).

Objetivos: En 2012 se enviará un cuestionario a los proveedores clave para conocer cuál es su situación actual en cuanto a criterios de Responsabilidad Corporativa, entre ellos los factores de riesgo de Derechos Humanos.



POLÍTICAS:

¿Cuenta la entidad con políticas por escrito que regulen las relaciones con los proveedores basadas en el respeto a los Derechos Humanos? Describa en el campo de notas en qué medida se han implantado (P2C312)

Respuesta: SI

Implantación: La Política de Compras Corporativa especifica que los proveedores de Grupo Ormazabal deben trabajar respetando los derechos humanos y cumpliendo las leyes, normas y regulaciones de los países en los que operan.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P2C111)

Respuesta: SI

Implantación: 1.- Se ha definido una Política de Compras Corporativa en la que se incluyen directrices relacionadas con el respeto de los Derechos humanos.
2.- Se ha desarrollado un Manual de Calidad de Proveedores en el que se establecen los criterios sobre Derechos Humanos que deben cumplir los proveedores



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje de proveedores que disponen de una certificación sobre el total (P2C2I2)

Respuesta: 100 %

Implantación: Todos nuestros proveedores cuentan con la ISO 9001 o certificación equivalente.

Indique el número de quejas y consultas de/sobre los proveedores (P2C3I3)

Respuesta: 0

Implantación: No constan quejas ni consultas de/sobre proveedores en materia de vulneración de Derechos Humanos.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	Otros	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	Política de Compras	Conocer la situación de los proveedores respecto a criterios de DD.HH.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	RSE	Ahondar en el conocimiento del respeto de los DD.HH. por nuestros proveedores

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos



• Principio 3

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva (P3C3I2)

Respuesta: No

Implantación: Aunque puedan existir riesgos en países en vías de desarrollo que puedan afectar a la negociación colectiva, en Velatia están controlados ya que se sigue la normativa vigente en cada uno de los países y se aplica el Código Etico implantado.



POLÍTICAS:

¿Cuenta la entidad con una política de información, consulta y negociación con los empleados sobre los cambios en las operaciones de las organizaciones informantes (por ejemplo, la reestructuración de una empresa)? (P3C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: Se ha publicado la Política de Relaciones Socio-Laborales, para el conocimiento por todos los trabajadores, cuyo objetivo es mantener una postura de colaboración con la Representación Legal de los Trabajadores en la búsqueda del interés común, siendo algunos de los compromisos que manifestamos en este sentido, RESPETAR la legalidad, CONSIDERAR tanto a la Representación Legal de los Trabajadores como a los empleados individualmente como interlocutores relevantes y MANTENER una interlocución directa con el personal.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P3C1I1)

Respuesta: SI



Implantación: Existe un Plan de Comunicación en el que se detalla claramente quién, cuándo y de qué manera se han de efectuar todas las comunicaciones de interés para los empleados de Velatía. Además, dichas comunicaciones son colgadas en la intranet de Velatía para que puedan ser visualizadas por todo aquél que lo requiera. Dentro de este Plan de Comunicación, se detalla que ha de trasladarse a toda la plantilla de manera trimestral una revista informativa (llamada "INFORMA"), con las principales noticias y novedades. En el año 2011, una de las revistas estuvo enfocada específicamente a explicar la nueva estrategia de Ormazabal y la nueva estructura organizativa (con un mensaje del nuevo Director General, el organigrama y fotografías y funciones de cada uno de los miembros del nuevo "Global Strategy Board").



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de procedimientos de seguimiento y medición que garantizan la representación formal de los trabajadores en la toma de decisiones o en la gestión de la organización? En caso afirmativo, descríbalos (P3C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: Nuestros trabajadores están representados a través de los Comités de Empresa (llegando incluso en una de nuestras empresas a negociarse un Convenio propio). En las empresas en las que no existe dicho Comité, la representación recae en los Delegados de Personal elegidos por los propios trabajadores. En todas nuestras empresas, con independencia de su ubicación, se respeta la legalidad vigente.

¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? En caso afirmativo, descríbalos (P3C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Velatía cuenta con diversas herramientas que por diferentes vías recogen información directa de sus empleados:

- Por un lado comentar que a través de la herramienta de gestión del desempeño denominada GOOD GUIDE, por medio de reuniones entre el responsable y colaborador, se recogen las inquietudes de desarrollo de los trabajadores, proponiendo también mejoras.

- En lo relativo a la comunicación, algunas de nuestras empresas disponen de buzones de sugerencias para recoger las ideas y propuestas de mejora de los trabajadores.

- Además, respecto a la recogida de ideas y sugerencias, destacar especialmente en el año 2011 el despliegue por Ormazabal del proyecto IDEACTION, el cual persigue establecer mecanismos para difundir una cultura de innovación e incentivar la generación de ideas innovadoras. IDEACTION ha permitido transmitir el compromiso de la empresa con la innovación y crear un ambiente propicio para el libre flujo de las ideas y la asunción del riesgo. La filosofía del modelo utilizado en IDEACTION responde a la necesidad de arbitrar sistemas que fomenten la participación activa de todas las personas y que, por tanto, les permitan aportar soluciones válidas para la mejora, la innovación y el desarrollo, tanto para la organización como para ellos mismos. Por este motivo, desde IDEACTION se organizan sesiones de Generación de Ideas consistentes en Talleres de Creatividad dirigidos en los cuales se generan multitud de ideas innovadoras gracias a la participación y el trabajo de equipos multidisciplinares centrados en un reto. Este modelo de Innovación Abierta basada en las personas ya se encuentra implantado en 11 unidades de negocio y nos ha permitido generar más de 600 ideas

mediante la participación de diferentes personas de Velatia así como de profesionales de otros sectores y organizaciones externas

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código de Conducta Convenio Colectivo Política de Comunicación Interna Política de RRHH Política de RSE	Favorecer el seguimiento de los compromisos recogidos en la Política

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Asegurar la fluidez en la comunicación con los empleados

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Buzón de sugerencias Evaluaciones anuales Reuniones de equipo	Ahondar en el seguimiento de mecanismos que favorecen la innovación



• Principio 4

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica (P4C2I1)

Respuesta: No

Implantación: Aunque pueda existir riesgo en los países en vías de desarrollo donde está presente Velatía, para nosotros el trabajo forzoso no es un factor de riesgo dado el sector de actividad en que se enmarca y la aplicación rigurosa del Código Ético en todos los países en los que estamos presentes.



POLÍTICAS:

Indique si la entidad dispone de políticas por escrito que regulan el número de horas de trabajo establecidas y la remuneración de los trabajadores. Describalas (P4C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: Disponemos de una Política de Relaciones Socio-Labores (con el objetivo de “mantener una postura de colaboración con la Representación Legal de los Trabajadores en la búsqueda del interés común”) así como de una Política de Compensación (con el objetivo de “tener salarios competitivos, externa e internamente, en el marco de un sistema flexible adaptable a los cambios organizativos y de mercado y garante de la objetividad y equidad”), ambas publicadas en nuestra Intranet para conocimiento de nuestros trabajadores. Respecto al número de horas de trabajo, además de seguir la legislación vigente en casa país, éste queda explicitado en los Calendarios Laborales de cada centro de trabajo.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P4C1I1)

Respuesta: SI



Implantación: Reseñar este año, la publicación de nuestro Código Ético, en cuyo apartado 4.7. sobre el RESPETO, mencionamos específicamente: “No estará permitido bajo ninguna circunstancia, la utilización del trabajo forzoso o realizado bajo coacción, así como el trabajo infantil en cualquier empresa de Grupo Ormazabal”.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si la entidad controla y verifica el acatamiento de leyes y normas laborales o dispone de certificación de los estándares que prohíben el trabajo forzoso (ej. SA 8000) (P4C41)

Indicador específico para las entidades que tienen actividad en países en vías de desarrollo.

Respuesta: SI

Implantación: Aunque no contamos con certificación específica, si se verifica el acatamiento de la legislación laboral en todas las empresas de todo el mundo, ya que disponemos de personal experto y asesores jurídicos.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código Ético/Conducta Contrato de trabajo Convenio Colectivo Normativa interna Política de RRHH PRL	Manter el flujo de comunicación en cuanto a horas de trabajo y remuneración

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Ahondar en la difusión del Código Ético



Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.



DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica (P5C211)

Respuesta: No

Implantación: Aunque el trabajo infantil es un factor de riesgo en los países en vías de desarrollo, no contamos con plantilla menor en ninguna de nuestras empresas y cumplimos con los principios establecidos en nuestro Código Ético a este respecto.



POLÍTICAS:

Indique si la entidad dispone de políticas por escrito sobre la prohibición del trabajo infantil (para trabajos normales, trabajadores de menos de 15 años o de 18 en caso de trabajos peligrosos) que comunica abiertamente (P5C212)

Respuesta: SI

Implantación: En nuestro Código Ético, en cuyo apartado 4.7. sobre el RESPETO, mencionamos específicamente: "No estará permitido bajo ninguna circunstancia, la utilización del trabajo forzoso o realizado bajo coacción, así como el trabajo infantil en cualquier empresa de Velatía".



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P5C111)

Respuesta: SI

Implantación: Además de la publicación este año del Código Ético, en el que se manifiesta la prohibición del trabajo infantil en cualquiera de nuestras empresas, mantenemos nuestro compromiso con UNICEF. Nuestra aportación económica durante el año 2011 se ha centrado en mejorar las condiciones de vida de los niños y garantizar que todos sus



derechos se cumplan, dirigiéndola en particular hacia la educación.

Indique si la entidad dispone de certificación de los estándares que prohíben el trabajo infantil (ej. SA 8000; ppo.1) (P5C411)

Indicador específico para las entidades que tienen actividad en países en vías de desarrollo.

Respuesta: No

Implantación: No disponemos de certificación de los estándares que prohíben el trabajo infantil (ej. SA 8000)



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Número de empleados menores de 15 años, de 18 en caso de tratarse de trabajos peligrosos. Indique, en el campo de notas, el número de dichos empleados que estén asociados a programas de ayuda (P5C412)

Indicador específico para las entidades que tienen actividad en países en vías de desarrollo.

Respuesta: 0

Implantación: No tenemos empleados menores de 15 años o menores de 18 en caso de tratarse de trabajos peligrosos.

Número de verificaciones realizadas por el departamento de Recursos Humanos para detectar casos de trabajo infantil (P5C413)

Indicador específico para las entidades que tienen actividad en países en vías de desarrollo.

Respuesta: 1

Implantación: Se realiza en cada una de las contrataciones realizadas en Velatia.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	



Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código Ético	Ahondar en la difusión y seguimiento del Código Ético

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Ahondar en la difusión y seguimiento del Código Ético

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• Principio 6

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P6C2I2)

Respuesta: No

Implantación: No se ha realizado un diagnostico en el cual se evalúan los factores de riesgo en discriminación en la contratación, formación y promoción, ya que la no discriminación en estos aspectos es algo inherente a los principios y valores de Grupo Ormazabal.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política de antidiscriminación y/o de igualdad de oportunidades por escrito? Descríbala (P6C2I3)

Respuesta: SI

Implantación: En la Política de Empleo publicada este año se menciona concretamente "ASEGURAR la objetividad de los procesos con el compromiso de no discriminar por razón de edad, sexo, raza, ideología, religión, orientación sexual, nacionalidad, discapacidad o cualquier otra condición personal, física o social, promoviendo las diferencias culturales como fuente de enriquecimiento mutuo".

En la Política de Formación y la de Desarrollo de Personas, se menciona concretamente: PROMOVER y DESARROLLAR el principio de igualdad de oportunidades entre sus profesionales en lo que se refiere a la promoción y crecimiento profesional y personal.

Además, en el Código Ético publicado este año, en su apartado 4.7. que trata sobre el "Respeto", se detalla concretamente que: "No se discriminará a nadie a causa de su raza, color, sexo, tendencia sexual, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, discapacidad o cualquier otra condición".



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente

ejercicio? En caso afirmativo, describala (P6C111)

Respuesta: SI

Implantación: Además de la publicación del Código Ético, señalar que desde el año 1.986 colaboramos con Lantegi Batuak (entidad sin ánimo de lucro que tiene como fin promover y alcanzar la integración social y laboral de las personas con discapacidad) contratando la realización de diferentes actividades productivas, tanto a nivel nacional como internacional y generando empleo para más de 100 personas con discapacidad. Las cifras de facturación en el año 2011 han sido de 10.463.326 € y reflejan nuestro nivel de compromiso y alta satisfacción con el trabajo realizado.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje de la composición de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo el Consejo de Administración) y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad (P6C211)

Directivos frente a empleados: 3,91 %

Directivos mujeres: 13,16 %

Directivos hombres: 86,84 %

Mujeres: 24,95 %

Hombres: 75,05 %

Mayores de 45 años: 15,23 %

Menores de 30 años: 31,34 %

Empleados no nacionales: 35,94 %

Empleados con contrato fijo: 83,27 %

Implantación: Presentamos los siguientes porcentajes consolidados para el conjunto de Grupo Ormazabal.

Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información (P6C214)

Respuesta: SI

Implantación: En la Intranet de Grupo Ormazabal se publica la estructura organizativa y el personal que la compone. Además en el 2011 en concreto:

- Se ha publicado la composición del nuevo Global Strategy Board de Ormazabal (organigrama, fotografías de sus miembros, funciones, etc.) en la revista de comunicación interna INFORMA
- Hemos desarrollado nuestra primera MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD en la que publicamos los órganos de Gobierno de Grupo Ormazabal, miembros y cargos.

¿Dispone su entidad de un mecanismo o de una persona responsable para el tratamiento y gestión de las acusaciones de

discriminación, acoso, abuso o intimidación? (P6C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Fruto del compromiso por parte de Grupo Ormazabal con el fomento y cumplimiento del Código Ético, hemos creado este año 2011 el Comité de Ética compuesto por el Director General de Recursos Humanos, el Responsable de Auditoría Interna y un Letrado Asesor. Entre las funciones del Comité Ético se encuentran facilitar una vía de comunicación directa a todas las personas involucradas, informar sobre posibles incumplimientos del Código Ético y gestionar las acusaciones de discriminación, acoso, abuso o intimidación que se puedan recibir.

Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo (P6C3I2)

Respuesta: 0

Implantación: No se ha abierto expediente alguno por razón de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Otros	Ahondar en la difusión y seguimiento del Código Ético y políticas corporativas

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Otros	Ahondar en la difusión y seguimiento del Código Ético

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Intranet	Mantener actualizada la información en esta materia.
	Memoria sostenibilidad	
	Otros	



• Principio 7

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



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P7C111)

Respuesta: SI

Implantación: 1.- Seguimiento y medición mensual de las emisiones atmosféricas de gas en las plantas de fabricación de celdas, propiciando la identificación de algunas deficiencias en el proceso de medición que de esta manera han podido ser resueltas en el momento.

2.- Auditorías anuales de Seguimiento y Certificación ISO 14001 en todas las organizaciones certificadas (ver <http://www.ormazabal.com/en/certificates>).

3- En la planta de hormigón se realizan mediciones con carácter anual de emisiones e inmisiones a la atmósfera así como de ruido y del vertido industrial de aguas.

4.- En 2011, ORMAZABAL es uno de los 7 miembros fundadores del Basque Ecodesign Center, entidad constituida en el marco de colaboración entre empresas del sector privado y el Gobierno Vasco, cuyo objetivo es el diseño y la ejecución de proyectos innovadores en ecodiseño.

Indique si la entidad posee iniciativas enfocadas a la reducción del consumo de energía, de agua, de emisiones a la atmósfera, vertidos de agua o iniciativas enfocadas a la mejora de la biodiversidad (P7C212)

Respuesta: SI

Implantación: En todas las plantas se realiza mensualmente un seguimiento de los consumos de recursos naturales, tales como electricidad, agua y gas natural, con el objeto de detectar cualquier irregularidad o aumento de los mismos.

En las plantas de celdas se realiza un balance de masas para hacer un seguimiento de las emisiones de gas.

En la planta de transformadores se ha cambiado el sistema de calefacción y agua caliente de gasóleo a GAS NATURAL. Además todas las carretillas de butano han sido sustituidas por carretillas eléctricas.

En las plantas Chinas se han alcanzado los objetivos de ahorro energético en base a adecuados mantenimientos de diversos equipos. Además se ha rediseñado el sistema de calefacción de taller, incrementado su aislamiento acústico, aumentado su ventilación, utilizándose, por otro lado, pantallas solares para el funcionamiento de la soldadura eléctrica.

En la planta de hormigón se han ajustado los trabajos de producción evitando mantener equipos de trabajo (caldera de vapor, aire acondicionado, luminarias,...) encendidos innecesariamente, evitando de este modo el consiguiente consumo

energético y de recursos.

En el marco del Basque Ecodesign Center (ver P7C111), ORMAZABAL ha realizado un proyecto de Ecodiseño de una celda CPG0.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Porcentaje de recursos sobre el total de ingresos brutos destinados a campañas de sensibilización y formación medioambiental % (P7C211)

Respuesta: 0,99 %

Implantación: Inferior al 1%.

Se han realizado diversas campañas internas de sensibilización en materia de gestión de residuos, y formaciones ambientales, además de todas aquellas acciones derivadas de la implantación y certificación ISO 14001 en los centros citados en P7C111.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	Otros	Ahondar en la difusión y seguimiento del Código Ético

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
No especificado			



• Principio 8

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha identificado sus riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad (P8C2I4)

Respuesta: SI

Implantación: De acuerdo a la ISO 14001 (ver empresas certificadas en P71/1), se realiza con carácter anual la identificación, evaluación y seguimiento de los riesgos ambientales derivados de la actividad. Asimismo, Ormazabal, como miembro de la asociación de fabricantes de bienes de equipo eléctrico AFBEL, participa activamente en el marco del Acuerdo Voluntario para la reducción de emisiones de gases fluorados, suscrito por el Ministerio de Medio Ambiente de España, la asociación de compañías eléctricas y la propia AFBEL. De igual forma sucede en Alemania respecto al ZVEI.



POLÍTICAS:

Indique si la entidad posee una política medioambiental por escrito, ya sea independiente o integrada dentro de otra serie de políticas (P8C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: La Política Ambiental se integra en la política integrada de Calidad, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos Laborales de Grupo Ormazabal.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P8C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: En todas las organizaciones se han llevado a cabo acciones formativas y de sensibilización en materia ambiental. En la delegación de Madrid se ha eliminado el depósito de gasoil, sustituyéndolo por gas natural. En

relación al Real Decreto 795/2010, que regula la comercialización y manipulación de gases fluorados y equipos basados en los mimos, así como la certificación de los profesionales que los utilizan dentro de la asociación de fabricantes de bienes de equipo eléctrico, la planta de celdas en España cuenta con dos personas acreditadas por ZVEI como formadores en esta materia. En la planta de centros de transformación francesa se ha mejorado la recogida selectiva de residuos, así como el embalaje de cartón que ha sido sustituido por organizadores que pueden ser reutilizados. En el marco del Basque Ecodesign Center, ORMAZABAL ha cedido sus instalaciones a IHOBE para celebrar en ellas una jornada de formación en el formato "puertas abiertas".



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales (P8C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: Existe un departamento que gestiona integradamente Calidad, Seguridad y Medio Ambiente, que reporta directamente a la Dirección General.

Porcentaje de proveedores y subcontratas de bienes y/o servicios con sistemas de gestión medioambiental implantados por tipo (p.e. ISO 14001, EMAS, etc.) % (P8C3I1)

Respuesta: 0 %

Implantación: En 2012 se enviará un cuestionario a los proveedores clave para, entre otros puntos, conocer si disponen de un sistema de gestión medioambiental.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	Otros	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	Políticas formales (ej. Política Medioambiental)	Ahondar en la difusión y seguimiento del Código ético

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	Ahondar en la difusión y seguimiento del Código Ético



 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	Otros	Ahondar en la difusión y seguimiento del Código Ético



• Principio 9

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



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P9C111)

Respuesta: SI

Implantación: En la planta de transformadores se ha desarrollado el Proyecto ADIBIT para investigación y desarrollo de utilización de líquido dieléctrico biodegradable en transformadores. En la planta alemana de celdas se ha instalado una nueva unidad de llenado de SF6, que permite minimizar las pequeñas pérdidas de gas. En la planta francesa de centros de transformación, las carretillas elevadoras han pasado a ser eléctricas.

Así mismo en el Centro de Investigación y Tecnología se ha establecido una planta fotovoltaica



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Número de estudios, de informes desarrollados o de comunicaciones enviadas en el año para aumentar la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente y mejorar la eficiencia energética (P9C211)

Respuesta: 2

Implantación: En las plantas chinas se ha firmado con los proveedores más importantes el "Acuerdo sobre Medioambiente y Seguridad y Salud en el trabajo". Se está trabajando conjuntamente con ellos el cuidado y la protección del Medioambiente.

Asimismo, en el marco del Basque Ecodesign Center (ver P7C111), ORMAZABAL ha participado en una jornada (Bilbao, Noviembre 2011) de divulgación y promoción del Ecodiseño.

Inversión financiera, sobre el total de ingresos brutos, en el año actual para el desarrollo y la divulgación de tecnologías que no sean agresivas con el medio ambiente (P9C212)

Respuesta: 0

Implantación: No se hace una evaluación económica específica de estas actividades.



• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	Ahondar en la difusión y seguimiento del Código Ético

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
No especificado			



• Principio 10

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impactos (P10C3I1)

Respuesta: No

Implantación: No se ha realizado un diagnóstico específico de ello ya que no existe riesgo y este principio es inherente a nuestra gestión y a nuestros valores.



POLÍTICAS:

Indique si la entidad posee una política por escrito definida contra la corrupción, la extorsión y el blanqueo de capitales (P10C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: En nuestro Código Ético en su apartado 4.2. relativo al "Conflicto de intereses" mencionamos específicamente que: "No se usará la influencia personal para hacer negocios con una compañía u organización, en la cual uno mismo o alguna persona con la que se esté vinculado tengan un interés ajeno al de Grupo Ormazabal", y en el apartado relativo a "Medidas contra el soborno y la corrupción" se dispone que "No se admitirán (por parte de los empleados de Grupo Ormazabal), ni se podrán ofrecer (a clientes, socios, proveedores, instituciones o a cualquier otra persona o entidad que mantenga o pueda mantener relaciones con Grupo Ormazabal) obsequios, atenciones, servicios o cualquier otra clase de favor que puedan afectar a la objetividad o influir ilícitamente en la relación comercial o profesional.

• A estos efectos, Grupo Ormazabal permitirá los obsequios, atenciones, servicios o cualquier otra clase de favor, que cumplan los siguientes requisitos:

§ Estén permitidos por la legislación de cada país y por los principios éticos de su cultura.

§ Sean entregados por razón de una práctica comercial o uso social de cortesía aceptado.

§ Posean un valor económico irrelevante o un valor simbólico.

§ No perjudiquen la imagen de Grupo Ormazabal."



¿Incluye la política de la entidad controles y procedimientos en referencia a regalos, invitaciones y gastos empresariales, incluyendo los límites y canales de información de los mismos? (P10C511)

Respuesta: SI

Implantación: Además de lo comentado en relación al Código Ético, poseemos una sistemática de control específica sobre esta materia y en el año 2011 hemos tenido un presupuesto definido del que se ha hecho seguimiento y se han registrado los gastos en estas materias.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P10C111)

Respuesta: No

Implantación: No ha sido necesario ya que no se ha detectado ningún tipo de problemática.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conoce los códigos de conducta y políticas contra corrupción y soborno de la entidad (P10C211)

Clientes: 100

Empleados: 100

Implantación: Se ha difundido el Código Ético tanto internamente, entre los empleados, como externamente -clientes, proveedores, distribuidores,...etc.-.

¿Todas las donaciones benéficas y patrocinios son transparentes y se hacen de acuerdo con las leyes pertinentes? (P10C411)

Respuesta: SI

Implantación: Absolutamente todas las donaciones y patrocinios se realizan de forma transparente y respetando en todo momento la legalidad. Señalar que éstas son fiscalizadas y verificadas por el área de Auditoría.

Indique si la entidad dispone de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción (P10C611)

Respuesta: SI

Implantación: El Comité Ético tiene como una de sus funciones principales la gestión de las incidencias que puedan surgir en esta materia

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	No tenemos riesgo	
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Código Ético	Ahondar en la difusión y seguimiento del Código Ético
Empleados	Código Ético	Ahondar en la difusión y seguimiento del Código Ético

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	No tenemos acción concreta	Ahondar en la difusión y seguimiento del Código Ético
Empleados	No tenemos acción concreta	Ahondar en la difusión y seguimiento del Código Ético

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Código Ético	Ahondar en la difusión y seguimiento del Código Ético
Empleados	Otros	Ahondar en la difusión y seguimiento del Código Ético



• Tabla de contenido

Esta tabla de contenido presenta la conexión de indicadores del Informe de Progreso de la Red Española de Naciones Unidas con los indicadores GRI. Para alcanzar el nivel C de reporting de la iniciativa GRI, se requiere que la entidad cumplimente los puntos mencionados a continuación:

- Indicadores de información general de la entidad (perfil de la entidad, estrategia y gobierno y objetivos y temáticas de Naciones Unidas: 1.1; 2.1 - 2.10; 3.1 - 3.8, 3.10 - 3.12; 4.1 - 4.4, 4.14 - 4.15)
- Un mínimo de 10 indicadores de desempeño, y como mínimo uno de cada dimensión: Económica (EC), Social (LA, PR, HR, SO) y Ambiental (EN).

Para encontrar más información sobre los requisitos exactos de reporting de GRI, se recomienda consultar los informes G3 y G3.1 de GRI.

Pacto Mundial		GRI
Indicador	Renovación del compromiso	Indicador
1	Carta de compromiso de la entidad	1.1
	Perfil de la entidad	
2	Dirección	2.4
3	Nombre de la entidad	2.1
4	Persona de contacto	3.4
5	Número de empleados	2.8
6	Sector	2.2
7	Actividad, principales marcas, productos y/o servicios	2.2
8	Ventas e ingresos	2.8
9	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos	EC4
10	Identificación de los grupos de interés	4.14
11	Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los grupos de interés	4.15
12	Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad o donde tiene actividad relevante en materia de sostenibilidad) y mercados servidos	2.5, 2.7
13		2.9
14	Alcance del Informe de Progreso (países sobre los cuales la empresa reporta información en el Informe de Progreso) y sus posibles limitaciones, si existen	3.6, 3.7
15	¿Cómo se ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?	3.5
16		3.8
17		3.10
18		3.11
19	¿Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso?	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

20	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo	2.10
21	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	3.1
22	Fecha de la memoria anterior más reciente	3.2
23	Ciclo de presentación del Informe de Progreso	3.3
	Estrategia y gobierno	
24	Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y en sus procesos de decisión	4.17
25	Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama	2.3, 2.6
26	Indique si la cúpula directiva debate los aspectos estratégicos de los 10 principios del Pacto Mundial y midn el progreso mediante indicadores (Key performance indicators)	
27	Indique la estructura de gobierno y quién o quiénes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial e indique si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo	4.1, 4.2
28		4.3
29		4.4
	Objetivos y temáticas de Naciones Unidas	
30	Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.)	
	PRINCIPIO 1	
P1C2I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P1C2I2	¿Cuenta la entidad con políticas de Derechos Humanos por escrito y aprobada por la Dirección General? Describa en el campo de notas en qué medida se han implantado	Dimensión social/Derechos Humanos/Política
P1C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P1C2I5	Indique si utiliza los resultados obtenidos de los mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos en la planificación estratégica de la entidad	
P1C4I1	Indique si la entidad informa a sus clientes sobre la seguridad de sus productos y servicios. En caso afirmativo, indique de qué forma	
P1C2I3	Indique si dispone de mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos de la entidad. Descríbalos	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y seguimiento
P1C3I1	Porcentaje de empleados sobre el total informados y formados sobre los Principios de Derechos Humanos por los que se rige la entidad	
P1C4I3	Indique el número y tipo de:	PR4
P1C5I1 - C	Cantidad de dinero invertido en la comunidad (en especie, productos o servicios) (miles de euros)	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

P1C5I2 - C	Indique si la entidad hace un análisis de los proyectos que desarrolla en la comunidad donde está presente y, si lleva a cabo campañas de educación y de otras características de interés público en la misma	
P1C6I1 - C	Número de actuaciones realizadas por la entidad para prevenir la vulneración de los Derechos Humanos por las fuerzas de seguridad contratadas en su ámbito de actuación. Descríbalas	HR2
PRINCIPIO 2		
P2C2I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P2C3I2	¿Cuenta la entidad con políticas por escrito que regulen las relaciones con los proveedores basadas en el respeto a los Derechos Humanos? Describa en el campo de notas en qué medida se han implantado	Dimensión social/Derechos Humanos/Política
P2C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P2C2I2	Indique el porcentaje de proveedores que disponen de una certificación sobre el total	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y seguimiento/HR2
P2C3I3	Indique el número de quejas y consultas de/sobre los proveedores	
PRINCIPIO 3		
P3C3I2	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva	HR5
P3C2I1	¿Cuenta la entidad con una política de información, consulta y negociación con los empleados sobre los cambios en las operaciones de las organizaciones informantes (por ejemplo, la reestructuración de una empresa)?	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política
P3C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P3C2I2	¿Dispone la entidad de procedimientos de seguimiento y medición que garanticen la representación formal de los trabajadores en la toma de decisiones o en la gestión de la organización? En caso afirmativo, descríbalos	
P3C3I1	¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? En caso afirmativo, descríbalos	
PRINCIPIO 4		
P4C2I1	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica	HR7
P4C2I2	Indique si la entidad dispone de políticas por escrito que regulan el número de horas de trabajo establecidas y la remuneración de los trabajadores. Descríbalas	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política
P4C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

P4C411 - C	Indique si la entidad controla y verifica el acatamiento de leyes y normas laborales o dispone de certificación de los estándares que prohíben el trabajo forzoso (ej. SA 8000)	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Evaluación y seguimiento
PRINCIPIO 5		
P5C211	Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica	HR6
P5C212	Indique si la entidad dispone de políticas por escrito sobre la prohibición del trabajo infantil (para trabajos normales, trabajadores de menos de 15 años o de 18 en caso de trabajos peligrosos) que comunica abiertamente	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política
P5C111	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala	
P5C411 - C	Indique si la entidad dispone de certificación de los estándares que prohíben el trabajo infantil (ej. SA 8000; ppo.1)	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Evaluación y seguimiento
P5C412	Número de empleados menores de 15 años, de 18 en caso de tratarse de trabajos peligrosos. Indique, en el campo de notas, el número de dichos empleados que estén asociados a programas de ayuda	
P5C413 - C	Número de verificaciones realizadas por el departamento de Recursos Humanos para detectar casos de trabajo infantil	
PRINCIPIO 6		
P6C212	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P6C213	¿Dispone la entidad de una política de antidiscriminación y/o de igualdad de oportunidades por escrito? Describala	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política
P6C111	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala	
P6C211	Indique el porcentaje de la composición de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo el Consejo de Administración) y del resto de empleados por categoría, genero, edad y otros indicadores de diversidad	LA13
P6C214	Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información	
P6C311	Indique el porcentaje de la composición de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo el Consejo de Administración) y del resto de empleados por categoría, genero, edad y otros indicadores de diversidad	
P6C312	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo	HR4
PRINCIPIO 7		
P7C111	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala	Dimensión ambiental/Formación y sensibilización



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

P7C2I2	Indique si la entidad posee iniciativas enfocadas a la reducción del consumo de energía, de agua, de emisiones a la atmósfera, vertidos de agua o iniciativas enfocadas a la mejora de la biodiversidad	
P7C2I1	Porcentaje de recursos sobre el total de ingresos brutos destinados a campañas de sensibilización y formación medioambiental %	
PRINCIPIO 8		
P8C2I4	Indique si la entidad ha identificado sus riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad	
P8C2I1	Indique si la entidad posee una política medioambiental por escrito, ya sea independiente o integrada dentro de otra serie de políticas	
P8C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P8C2I2	Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales	
P8C3I1	Porcentaje de proveedores y subcontratas de bienes y/o servicios con sistemas de gestión medioambiental implantados por tipo (p.e. ISO 14001, EMAS, etc.) %	
PRINCIPIO 9		
P9C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P9C2I1	Número de estudios, de informes desarrollados o de comunicaciones enviadas en el año para aumentar la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente y mejorar la eficiencia energética	
P9C2I2	Inversión financiera, sobre el total de ingresos brutos, en el año actual para el desarrollo y la divulgación de tecnologías que no sean agresivas con el medio ambiente	
PRINCIPIO 10		
P10C3I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impactos	
P10C2I2	Indique si la entidad posee una política por escrito definida contra la corrupción, la extorsión y el blanqueo de capitales	Dimensión social/sociedad/Política
P10C5I1	¿Incluye la política de la entidad controles y procedimientos en referencia a regalos, invitaciones y gastos empresariales, incluyendo los límites y canales de información de los mismos?	
P10C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	Dimensión social/sociedad/Formación y sensibilización
P10C2I1	Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conoce los códigos de conducta y políticas contra corrupción y soborno de la entidad	
P10C4I1	¿Todas las donaciones benéficas y patrocinios son transparentes y se hacen de acuerdo con las leyes pertinentes?	



P10C611	Indique si la entidad dispone de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción	SO4 / Dimensión social/sociedad/Evaluación y seguimiento
	ÍNDICE	
Tabla	Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI	3.12