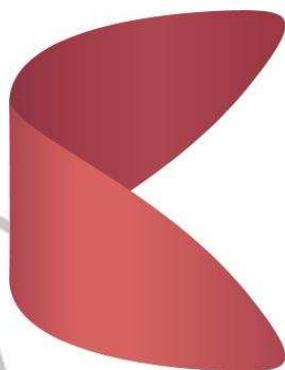




# **INFORME DE PROGRESO 2011**

**Cardiva Soluciones Integrales S.A.**



**cardiva**<sup>®</sup>  
integral solutions

## **RENOVACIÓN DEL COMPROMISO CON LA RED ESPAÑOLA DE PACTO MUNDIAL**

La Dirección y el personal de Cardiva soluciones integrales S.A. reafirman su compromiso en el establecimiento, cumplimiento y difusión de las políticas que integra los Principios del Pacto Mundial, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con los principios del Pacto Mundial.

Nuestro compromiso se basa en la voluntad de innovar y progresar, desarrollando políticas de diálogo con todas las partes involucradas.

Destacamos el respeto de los valores que fomenta el Pacto Mundial:

- Mantenimiento de la calidad y evolución de las competencias y del conocimiento y experiencia del personal del Grupo.
- Establecimiento de políticas de conciliación de la vida personal y laboral de los trabajadores.
- Igualdad de oportunidades en la vida profesional y ausencia de cualquier tipo de discriminación.
- Seguridad del empleo para el personal en un marco de prevención y protección de los riesgos para la salud.
- Garantía de desarrollo y formación a lo largo de la vida profesional como factor clave de competencia e innovación.



Fdo. Ramón Lorente Royo  
Director Gerente

## DERECHOS HUMANOS

### -PRINCIPIO 1

*Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.*

*Cardiva soluciones integrales S.A. considera que en materia de Derechos Humanos existe punto de posible mejora en la información y formación sobre la prevención de riesgos laborales de sus empleados. El impacto en la entidad de este asunto podría ser un incremento en el número de accidentes laborales.*

*Desde el punto de vista de la protección de la salud de los empleados, la dirección de Cardiva soluciones integrales S.A. apoya y respeta la protección de los derechos humanos desde el punto de vista de flexibilidad y ergonomía en el puesto de trabajo. De esta forma, manifiesta su preocupación por la Prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como por la mejora continua de las condiciones de Seguridad y Salud en el trabajo.*

*Como consecuencia de ello se esta desarrollando, un Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales con el fin de:*

- Evitar accidentes y enfermedades profesionales (con un objetivo de índice de siniestralidad por debajo del 5%, siendo del 0% en los últimos periodos).*
- Proporcionar las condiciones de trabajo más óptimas.*
- Cumplir más allá de lo establecido en la Ley de Prevención, en el Reglamento de los Servicios de Prevención, así como en los demás reglamentos que lo desarrollan.*

*Dicho Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales se pretende integrar en nuestra GESTIÓN EMPRESARIAL, es decir, en el conjunto de nuestras actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, como en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste.*

*La Prevención así concebida se convierte en una prioridad para todos los que integran esta empresa.*

*La Dirección de la empresa, por su parte, se compromete a proporcionar los recursos adecuados para el desarrollo del Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales, a difundirlo a todo el personal y a impulsar su cumplimiento.*

*A cada empleado se le hace partícipe de la Política de Prevención de riesgos laborales, a través del Manual de Bienvenida así como a través de las acciones formativas anuales, de forma que incorporen a las funciones propias de su puesto de trabajo, la política de prevención existente en Cardiva Soluciones Integrales, respetando las normas y medidas preventivas establecidas en la empresa.*

*Los Principios que rigen su actuación incluyen:*

- Velar por su propia seguridad y salud en el trabajo, y por la de aquellas otras personas a las que pudiese afectar su actividad profesional, según sus posibilidades y de conformidad con su formación y las medidas de prevención dictadas por la Dirección.*
- Cooperar activamente con la Dirección en el mantenimiento, promoción y mejora de la seguridad en el trabajo, en el ejercicio de su derecho de información, participación y consulta.*

*Objetivos: Anualmente se lleva a cabo formación interna en prevención de riesgos, que consiste en asistir a las actividades formativas de carácter general o específico en materia de Prevención de Riesgos que la empresa establezca y comprometerse a la aplicación de las enseñanzas recibidas. Esta formación, está destinada a todo el personal del Grupo Cardiva soluciones integrales S.A. dicha formación consiste en:*

- Conocer y cumplir las normas internas y, en cualquier caso, actuar conforme a las instrucciones recibidas de sus superiores, el conocimiento profesional y las buenas prácticas de la prevención.*
- Usar correctamente los equipos y medios de protección individual necesarios para realizar los trabajos, asegurándose que son los adecuados y están en perfectas condiciones de uso.*
- Usar correctamente, de acuerdo con su naturaleza y riesgos previsibles, las máquinas, equipos de trabajo y en general todos los medios facilitados para el desarrollo de su actividad.*
- Mantener en correcto estado de conservación, orden y limpieza todas las zonas de trabajo.*
- Utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar. No ponerlos fuera de funcionamiento de forma inadvertida y sin la autoridad pertinente de los responsables.*
- Informar al encargado de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio entrañe un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores de su centro de trabajo.*
- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y salud propia y la de los compañeros.*
- Cooperar con la Dirección para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo seguras y que no entrañen riesgos, incluida la colaboración para hacer frente a diferentes situaciones de emergencia.*
- Realizar los reconocimientos médicos que sean precisos por razones de vigilancia de la salud en el marco establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.*
- Observar el comportamiento adecuado, al objeto de evitar la puesta en peligro de sí mismos, de sus compañeros, así como de otras personas, o de los bienes y equipos de la empresa.*

*Los principios generales de la acción preventiva deberán constituir la base de partida en las que se asienten nuestra cultura de empresa, encaminada a proteger la Seguridad y Salud de nuestros trabajadores y a reconocer el valor de las personas como uno de los puntos clave en el éxito de la empresa.*

*Por tanto el objetivo de Cardiva soluciones integrales S.A. con la colaboración de todas las partes implicadas de la empresa, es evolucionar hacia la mejora de las condiciones de trabajo y a la reducción de las consecuencias de los riesgos, debiendo ser por tanto un compromiso de todos los componentes de la plantilla de la empresa. La dirección asume el compromiso de ejercer el liderazgo del proceso y de realizar los esfuerzos razonablemente necesarios en los medios materiales y humanos.*

*Para conseguir el objetivo final, la política preventiva ha de traducirse en acciones concretas y para que estas sean efectivas, se definen unos principios básicos que serán el fundamento de dichas acciones.*

*-La prevención de riesgos laborales constituye un objetivo básico y es asumida por la Dirección como una responsabilidad directa y prioritaria.*

*-Todo el personal de Cardiva soluciones integrales S.A. cumple su función de velar por la seguridad de los trabajadores, vigilará la aplicación y el cumplimiento de la Política Preventiva.*

*-La prevención de riesgos laborales forma parte de los criterios de gestión total.*

*-Las responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales son inseparables de nuestra actividad y alcanzan a todo el personal.*

## DERECHOS HUMANOS

### PRINCIPIO 2

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

*Desde Cardiva soluciones integrales S.A. apoyamos plenamente las directrices del Pacto Mundial de las Naciones Unidas sobre los derechos humanos y el trabajo y pretendemos ofrecer un ejemplo de buenas prácticas laborales y de derechos humanos en todas nuestras actividades empresariales:*

- Apoyamos y respetamos la protección de los derechos humanos internacionales dentro de nuestro ámbito de influencia.*
- Nos aseguramos de que nuestras empresas no sean cómplices en la vulneración de derechos humanos (principio n° 2 del Pacto Mundial);*
- Estamos en contra de cualquier forma de explotación infantil;*
- Reconocemos la privacidad como un derecho humano;*
- Exigimos de cada una de nuestras empresas que respete y cumpla la legislación local y las normas referentes a las prácticas en derechos humanos. En aquellos casos en que nuestros propios principios y normas son más estrictos que la legislación local, se aplica el estándar más elevado;*
- Reconocemos la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos, independientemente de que los gobiernos asuman la responsabilidad final de establecer un marco legal para proteger los derechos humanos dentro de sus jurisdicciones.*

*En Cardiva soluciones integrales S.A. nos aseguramos de la conveniencia, adecuación y eficacia del proceso y la política en la de gestión de compras.*

*El porcentaje sobre el total de los proveedores que disponen de una certificación (ejemplo ISO 9001). En el año 2011 el 70% de los proveedores disponen de una certificación, este aumento se debe principalmente a la revisión periódica de las evaluaciones que se efectúa al menos una vez al año, y ello da lugar a una reedición de proveedores en favor de quienes ofrezcan el suministro requerido y además contribuyan en su actividad a la sostenibilidad.*

*Objetivos: Para el año 2012, se pretende una modificación del procedimiento de evaluación de proveedores, que incluya, no sólo reconocimientos en materia de calidad o medio ambiente, sino también relacionados con igualdad, conciliación y responsabilidad social.*

## NORMAS LABORALES

### PRINCIPIO 3

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

*No obstante, la Dirección de Cardiva soluciones integrales S.A. siempre ha estado preocupada por facilitar la comunicación a todos los niveles.*

*Los gestores de la Organización tienen un fuerte compromiso con la comunicación, tanto con el personal como con los diferentes grupos de interés, y se considera que esta comunicación constituye un elemento fundamental.*

*De la necesidad de comunicación con los trabajadores, se han establecido distintos canales de comunicación interna, ascendente/descendente, horizontal/vertical, desarrollados principalmente a través de los cuatro enlaces sindicales como la principal vía para dar voz a los empleados y como una forma de comunicación ascendente y horizontal.*

#### *Objetivos:*

*En Cardiva soluciones integrales S.A. se informa de todos los eventos importantes, a través de estos enlaces y del tablón de noticias situado en la sala de personal.*

*Asimismo, para 2012, se va a establecer un sistema de alertas que avise a todos los trabajadores mediante mensajería de las novedades y modificaciones en esta área. Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio.*

*Tras la implantación de un buzón de sugerencias, disponible para cualquier miembro de Cardiva soluciones integrales S.A. que garantiza el anonimato de quien realiza la consulta / queja / sugerencia u opinión.*

*La información contenida en cada sugerencia, es recibida por el Responsables del Área de Personas y desarrollo, dando respuesta tras consultar con el Responsable correspondiente según de qué se trate la consulta o sugerencia.*

*Como objetivo para el próximo ejercicio, se procederá a ampliar los canales de comunicación internos, utilizando para ello el Manual de Bienvenida, donde se incluirá el catálogo de medidas de conciliación existentes, así como se informará, como una vía adicional a las comunicaciones oficiales.*

*Además, para el siguiente ejercicio se pretende desarrollar un indicador para seguimiento del uso de los canales de comunicación.*

## NORMAS LABORALES

### PRINCIPIO 4

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

*Como no puede ser de otra forma, Cardiva soluciones integrales S.A. cumple con la normativa laboral y de seguridad social vinculante, así como con el Convenio Colectivo de aplicación (Empresas de la Industria Textil y de la Confección).*

*Como compromiso por parte de Dirección por formas de trabajo que posibiliten la conciliación de la vida personal y profesional, Cardiva soluciones integrales S.A. va más allá del cumplimiento de las normas laborales, del bienestar y la calidad de vida de las personas q trabajan de forma directa e indirecta.*

#### *Objetivos:*

*La organización del trabajo de forma que posibilite la conciliación de la vida familiar y personal es una exigencia cada vez más presente en las economías de los países desarrollados. Ello se debe a que constituye un factor que promueve el bienestar y la calidad de vida de las personas, mejora la productividad y garantiza a largo plazo el crecimiento económico.*

*Para Cardiva soluciones integrales S.A., la posibilidad de encontrar un equilibrio entre las obligaciones laborales y las obligaciones familiares y personales refuerza la motivación de los empleados/as y facilita la identificación con los objetivos y la estrategia de la empresa, al tiempo que tiende a evitar la alienación y el escapismo en el desempeño del trabajo.*

*Al mismo tiempo, la posibilidad de conciliar vida privada y vida laboral facilita la captación y la retención de talento, al tiempo que permite conservar el know how (saber como) en la empresa, todo lo cual contribuye a reducir los costes y a mejorar la rentabilidad de la empresa.*

*Cuando el/la empleado/a percibe que su empleador/a toma en consideración sus problemas y trata de buscar una solución que sea satisfactoria para ambas partes, su implicación con la empresa se refuerza y aumenta su productividad.*

*Por ello desde Cardiva soluciones integrales S.A. se trata de flexibilizar los procesos productivos y los horarios de trabajo para adaptar los ritmos de la producción a los de la demanda, desde la dirección se arbitran mecanismos que faciliten un equilibrio entre ambas exigencias.*

*La eficacia de estas medidas dependerá de la cultura de la empresa y de la voluntad real de facilitar un equilibrio entre vida personal y laboral.*

*En el año 2012 Cardiva soluciones integrales S.A. presentará su 2º Informe de Progreso.*

## NORMAS LABORALES

### PRINCIPIO 5

*Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.*

*Cardiva soluciones integrales S.A. reforzando esta voluntad continúa velando por mantener una conducta de conciliación responsable enmarcada no sólo en el ámbito de cumplimiento de las normas legales y convencionales, si no, además, con el respeto de los Derechos Laborales contenidos en los convenios de la OIT (sobre el trabajo forzoso, la libertad sindical, la negociación colectiva, la igualdad de remuneración, la abolición del trabajo forzoso, la no discriminación y sobre el trabajo infantil).*

*En nuestra labor de difusión e implementación de una cultura de conciliación, seguimos contribuyendo en el despliegue de acciones tendentes a una mejora de la calidad en el trabajo con respeto al binomio empresa-familia.*

*Durante el último año, la Dirección sigue fomentando la difusión de principios socialmente responsables, no sólo referidos al ámbito de la conciliación, sino además, ha suscrito su compromiso con principios responsables no solo con los empleados sino también con la sociedad, renovando su compromiso con el pacto mundial.*

*La política de calidad impide contratar con proveedores que lleven a cabo cualquier tipo de vulneración de derechos humanos, en particular, relacionado con el trabajo infantil. El análisis de nuestra cadena de suministro descarta el riesgo de que nuestros proveedores vulneren este principio, principalmente por tratarse de proveedores a nivel nacional, por lo que estamos exentos de este riesgo.*

*La eliminación del trabajo infantil ha sido una de las prioridades de las Organizaciones de las Naciones Unidas desde sus inicios, a fin de prevenir y combatir la explotación infantil.*

*Desde sus inicios la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de la Organización de las Naciones Unidas ha basado su acción en la estipulación de la edad mínima de admisión al empleo como criterio para definir y reglamentar el trabajo infantil. También promueve un enfoque flexible, que permite a los países abordar progresivamente el problema a partir de estrategias orientadas al fortalecimiento de las capacidades nacionales y a la atención prioritaria de niños, niñas y adolescentes víctimas de las peores formas de trabajo infantil.*

*Además, en 1992 la OIT creó el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) una iniciativa de cooperación técnica dedicada exclusivamente a prevenir y combatir el trabajo de los niños y niñas. Es nuestro deber colaborar en todo lo posible con este programa para erradicar todo tipo de trabajo infantil.*

## **NORMAS LABORALES**

### **PRINCIPIO 6**

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

*Realizamos un diagnóstico cada dos años y anualmente presentamos un Informe de Progreso incluyendo los avances en el año relacionados con las políticas de conciliación.*

*La gestión de personas incluye medidas relacionadas con el desarrollo y la competencia profesional así como con la igualdad de oportunidades.*

*Desde que Cardiva soluciones integrales S.A. apoya la abolición de las prácticas de discriminación siguen existiendo barreras ya descritas en el primer diagnóstico, así como otras que se detallan con más precisión a continuación:*

#### *Barreras horizontales:*

- Mayor adecuación al horario de nuestros clientes.*
- Mayor comunicación y coordinación entre diferentes departamentos.*

#### *Barreras verticales:*

- Mejorar la comunicación del personal desplazado con el responsable del Área (se encuentran en centros de trabajo distintos y en ocasiones hay carencias de comunicación).*
- Se citan a continuación los aceleradores existentes en la empresa, que relacionamos a su vez con el principio 4 (erradicación del trabajo forzoso), promoviendo el cumplimiento de horarios sin exceder de la jornada establecida, así como adaptaciones de jornadas).*

#### *Aceleradores horizontales:*

- Las reuniones con clientes siempre se fijan dentro del horario laboral.*
- Se adapta la jornada de trabajo a las necesidades de cada uno de los trabajadores siempre y cuando respete las exigencias de producción.*

#### *Aceleradores verticales:*

- Se dispone de un canal de comunicación, a través de sugerencias anónimas y de un buzón.*

#### *Actuales medidas de conciliación de la vida personal y profesional en la empresa:*

##### *Dentro de la Política de calidad en el empleo están las siguientes medidas:*

- 1ª Medida: Complemento en caso de enfermedad/accidente.*
- 2ª Medida: Estabilidad en el empleo.*
- 3ª Medida. Protección especial de la salud.*

##### *Dentro de la Política de flexibilidad temporal y espacial están las siguientes medidas:*

- 1ª Medida: Semana laboral comprimida en periodo estival*
- 2ª Medida: Jornadas laboral intensiva en periodo estival.*
- 3ª Medida: Reducción de desplazamientos y viajes.*
- 4ª Medida: Flexibilidad en días libres y vacaciones.*

Dentro de la Política de apoyo a la familia de los empleados están las siguientes medidas:

- 1ª Medida: Permisos especiales.
- 2ª Medida: Concesión de un mes de período sabático.
- 3ª Medida: Acumulación de período de lactancia.
- 4ª Medida: Distribución flexible del período de paternidad.

Dentro de la Política de desarrollo y competencia profesional están las siguientes medidas:

- 1ª Medida: Formación para todos.
- 2ª Medida: Nuevas contrataciones y promoción profesional.
- 3ª Medida: Oportunidades profesionales.

Dentro de la Política de igualdad de oportunidades están las siguientes medidas:

- 1ª Medida: Igualdad de género.

Dentro de "Otras políticas" están las siguientes medidas:

- 1ª Medida: Aportación de prendas especializadas para el trabajo.
- 2ª Medida: Asesoramiento gratuito para empleados.

Junto a las normas de obligado cumplimiento, Cardiva soluciones integrales S.A. sigue reforzando el compromiso de cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidad y de respeto a la diversidad (también incluidos en los valores de la empresa y difundidos entre los empleados), contribuyendo así al fomento de la integración de personas con perfiles diversos, promoviendo la integración evitando cualquier tipo de discriminación y considerando la diversidad en todas las políticas de dirección de personas que lleva a cabo; todo ello, sin dejar atrás la conciliación a través de un equilibrio en los tiempos de trabajo y familia, y reconociendo la diversidad de los clientes también como una fuente de innovación y desarrollo.

Reflejar las actividades de apoyo a la no discriminación, así como los resultados que se van obteniendo de la puesta en práctica de las políticas de diversidad en la memoria anual de la empresa.

La Política de Gestión de la diversidad dentro de Cardiva soluciones integrales S.A. incluye Planes de gestión del talento, teniendo en cuenta el factor "brecha generacional".

El aumento de la edad de jubilación, la tasa de desempleo y la dificultad de los jóvenes para acceder al mercado laboral, son los ítems que se tienen en cuenta a la hora de definir las acciones que desarrollan esta política, pues consideramos imprescindible gestionar el conocimiento y el talento, respetando las distintas generaciones presentes en la empresa.

Cardiva soluciones integrales S.A. apuesta firmemente por la formación con despliegue a todos los niveles de la organización, facilitando el acceso a la formación de todos los empleados, compatible con las medidas de conciliación a que estén acogidos mediante horarios de formación flexibles.

*Como desarrollo de la medida de Formación, en el año 2011 se puso en marcha una formación en distintos campos, que ha continuado en 2012, medida que ha tenido una excelente acogida entre todos los empleados. El despliegue de dicha medida está destinado al total de la plantilla, acogiéndose a ella más del 20%; preguntados de manera informal por el Responsable del Área de Personas sobre los motivos por los que algunos empleados no se acogían a la medida, en algunos casos se debe a empleados (a los que se propuso ajustar los horarios) y, en la mayoría de los casos, a empleados que son bilingües en inglés. El objetivo principal de esta formación es equiparar niveles de idiomas entre el total de la plantilla, además de proporcionar un desarrollo profesional a nivel individual. Así mismo, el Área de Tecnología, a finales de 2011 ha llevado a cabo formación específica en tecnologías de información, formación a la que ha asistido la plantilla al completo y que ha servido de ayuda al conocimiento de plataformas tecnológicas, principalmente acceso a redes profesionales como forma de incorporar a las funciones de cada Área y promoviendo también el desarrollo profesional de las personas.*

## **MEDIO AMBIENTE**

### **PRINCIPIO 7**

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

*La Dirección junto con el Responsable de Calidad y Medio Ambiente, para establecer objetivos y metas deberá tener en cuenta los aspectos relacionados con:*

- Principios de la Política de Calidad y Medio Ambiente aún no desarrollados o que deban potenciarse.*
- Objetivos y metas incumplidos en periodos anteriores.*
- No conformidades detectadas interna o externamente o en las auditorias del SIG.*
- Acciones correctivas y preventivas establecidas.*
- Accidentes o situaciones de emergencia identificados o acaecidos.*
- Resultados obtenidos en el control y seguimiento de los Aspectos Ambientales significativos, e inclusión de nuevos controles.*

*Aspectos Ambientales significativos en caso de ser identificados.*

- Propuestas de mejora.*
- Nuevas opciones tecnológicas.*
- Nuevas actividades, productos o servicios.*
- Otros criterios a considerar que surjan como consecuencia de la aplicación del SIG.*

*Objetivos: Se establecerán objetivos generales de mejora para toda la organización basados en estos principios; no obstante, se podrán establecer objetivos particulares para determinadas actividades, como por ejemplo objetivos relacionados con consumos de agua, energía, papel, materiales contaminantes, etc.*

*El seguimiento del Programa de Mejora, a cargo del Responsable de Calidad y Medio Ambiente, puede implicar una revisión de los objetivos o metas establecidos inicialmente. Asimismo la existencia de proyectos de nuevos desarrollos o servicios, conllevará la revisión de los programas y en el caso de que se considere oportuno, su modificación con objeto de garantizar que se les aplica una correcta gestión. En este caso se requerirá la aprobación de la Dirección.*

*Si en el transcurso del seguimiento del Programa se observa que por causas diversas no se están llevando a cabo las acciones oportunas en los plazos establecidos, el Responsable de Calidad y Medio Ambiente seguirá lo establecido en el PG-04 No Conformidades, Acciones Correctivas y Preventivas.*

*Cada año, el Plan de Formación incluye al menos una Jornada de 5 horas mínimo de duración sobre sensibilización medioambiental para cada empleado, con alcance a toda la plantilla. Esta jornada está destinada al 100% de la plantilla.*

*Para el año 2012, se pretende incluir en la web los Manuales de contenido para que cualquier empleado tenga acceso a la información antes y después de la celebración de la jornada, para su consulta cuando lo consideren necesario.*

## MEDIO AMBIENTE

### PRINCIPIO 8

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

*En nuestro sistema se incluye un proceso específico, así como registros relativos a la identificación y evaluación de aspectos ambientales de acuerdo a la denominación de la LER (Lista Europea de Residuos).*

*Objetivos:*

*Evaluar el impacto ambiental de los residuos que podamos generar de acuerdo a nuestra actividad e instalaciones.*

*En este sistema se incluye un registro de identificación y evaluación de aspectos ambientales, que soporta la Política medioambiental, de acuerdo a la Lista de aspectos ambientales que incluye:*

- Generación de residuos.*
- Vertidos.*
- Consumo de energía, agua y papel.*

*La evaluación de estos aspectos ambientales que pueden suponer un riesgo, se realiza teniendo en cuenta los siguientes criterios:*

- Resultado: Toxicidad o naturaleza del aspecto a medir.*
- Límite legal: Límite impuesto por las autoridades competentes.*
- Resultados: Cantidad relativa generada o consumida con respecto al límite legal.*

*De acuerdo al Manual de Buenas Prácticas ambientales que es difundido entre los nuevos empleados y accesible a toda la plantilla.*

*La jornada de formación en aspectos ambientales, incluye un recordatorio de los aspectos más relevantes del Manual.*

*Objetivos: Todo aquel interesado en nuestra política medioambiental, sobre todo proveedores, debe llevar a cabo buenas prácticas ambientales.*

*Indique los datos de consumo en electricidad, agua, papel en el año.*

*Electricidad: 8,81*

*Agua: 0,022*

*Papel: 5,19*

*Implantación:*

*1. ENERGÍA: (4,26 Kw. por persona y día, lo que supone un ahorro respecto al periodo anterior de un 10%).*

*- Campañas de información y formación entre los empleados para el ahorro energético.*

*2. AGUA: (0,022 m3 por persona y día, lo que supone un ahorro respecto al periodo 2011 de un 5%)*

*- Campañas de información y formación entre los empleados para el ahorro de agua:*

*3. PAPEL: (5,19 hojas por persona y día, lo que supone un ahorro respecto al periodo 2011 de un 14,7%)*

*- Fomento del uso responsable.*

*El Manual de procedimientos operativos de calidad y medio ambiente, revisado anualmente, incluye instrucciones operativas para la identificación y evaluación de aspectos ambientales normales, así como de aspectos ambientales potenciales.*

*La evaluación de aspectos ambientales que se lleva a cabo en esta empresa integra medidas correctoras, frecuencia y número de parámetros que aplican al aspecto.*

*Objetivos:*

*Reducir la evaluación de estos aspectos ambientales normales que pueden suponer un riesgo, se realizará teniendo en cuenta los siguientes criterios:*

- 1: Emisiones atmosféricas.*
- 2: Vertidos.*
- 3: Generación residuos.*
- 4: Consumo recursos.*
- 5: Toxicidad.*

## MEDIO AMBIENTE

### PRINCIPIO 9

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

*El responsable informático debe efectuar una evaluación continuada de los servicios prestados y llevar a cabo una inversión en tecnología respetuosa con el medio ambiente.*

*En caso de avería de cualquier equipo, este responsable lo incluye dentro del formulario “Incidencias” de la base de datos “Inventario de equipos informáticos”, identificando el equipo, el problema, y la solución elegida. Así mismo, existen contenedores de recogida de residuos para su reciclaje adecuado (Ej. tóner de impresoras).*

*Para llevar un control adecuado de los equipos el responsable mantiene actualizado el “Inventario de equipos informáticos”, asignando un código único a cada equipo. Además del cuidado del hardware, el Departamento velará por una actualización adecuada y periódica del software de los mismos, y en especial se encargará de:*

- Comprobación de actualización del antivirus.*
- Comprobación de actualización de programas de gestión.*
- Comprobación de las licencias de programas de trabajo.*
- Comprobación de la correcta conexión de todos los equipos a la red.*
- Copias de seguridad de los equipos.*

*La revisión de equipos informáticos se realizará de forma periódica, sin perjuicio de las revisiones puntuales que se puedan hacer cuando sea necesario y siempre desde el punto de vista de ahorro energético, reciclaje de materiales y compra de nueva tecnología respetuosa con el entorno ambiental.*

*En la política de la empresa se define las líneas de actuación para promover la mejora continua de la actividad desarrollada con respecto al medio ambiente, mediante la exposición de una serie de recomendaciones prácticas cuya aplicación mejoran la eficiencia ambiental.*

#### *Objetivos:*

##### *- Preservar los recursos naturales:*

- Reduciendo el consumo innecesario: de energía, de agua y de papel.*
- Mejorando la eficiencia energética en el puesto de trabajo.*
- Disminuyendo la generación de residuos y facilitando su reutilización.*

##### *- Mejorar la competitividad de la empresa a través de:*

- La racionalización del consumo de materias primas y el ahorro de los recursos naturales (energía y agua), lo que redundará en menores costes.*
- La mejora en el control de los procesos y el aumento de la eficiencia.*

*- Facilitar el cumplimiento de los objetivos empresariales en materia de gestión ambiental.*

*- Mejorar la imagen de la empresa ante la sociedad en su conjunto.*

*- Contribuir a un modelo de desarrollo sostenible, donde el consumo actual de los recursos no comprometa el desarrollo social y ambiental de las generaciones futuras.*

*- Concienciar, sensibilizar y formar a las personas de la Organización con la toma de acciones dirigidas al consumo sostenible de los recursos.*

*Por encima de nuestra actividad normal, nuestras acciones internas están relacionadas con el respeto y la protección ambiental.*

*Durante el año 2011 se ha reducido el número de servidores físicos. Gracias a la implantación de tecnología de virtualización, se ha disminuido el número de máquinas físicas en funcionamiento. El CPD (Centro de proceso de datos) es más compacto y eficiente, lo que ha contribuido a disminuir el gasto energético.*

*Objetivos:*

*-Tener en cuenta criterios ambientales a la hora de comprar máquinas de oficina (consumo de energía, longevidad y materiales).*

*-Adquirir máquinas de oficina con certificaciones ambientales, como la etiqueta ecológica comunitaria.*

*-Comprar equipos informáticos que dispongan del logotipo Energy Star o productos con consumo de energía por debajo de los niveles establecidos por el Programa Energy Star.*

*-Adquirir pantallas de visualización diseñadas según los requerimientos establecidos sobre parámetros como contraste, parpadeo, emisiones magnéticas eléctricas y electrostáticas próximas.*

*-Comprar equipos de empresas que faciliten al cliente el reciclaje o la reutilización del equipo viejo de forma ambientalmente adecuada.*

*-Comprar modelos de impresoras con proceso modificado para consumir menos energía y produzcan menos emisiones.*

*-Adquirir fotocopiadoras e impresoras que admitan la utilización de papel reciclado, el uso de copias a dos caras y reducciones.*

## ANTICORRUPCIÓN

### PRINCIPIO 10

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

*En el año 2011 Cardiva Soluciones Integrales inició la formalización de los Principios éticos por los que rige su actividad, en su entorno de trabajo y en la sociedad en general, iniciando su difusión a todos los grupos de interés.*

*Cardiva soluciones integrales S.A. mantiene un comportamiento ético en el desempeño de sus actividades, en las decisiones en las que interviene.*

*En la Política de Gastos, existe un procedimiento para la gestión de viajes y desplazamientos con mecanismos para controlar que no se produzcan irregularidades en la justificación de gastos.*

*Objetivos: Desarrollar acciones y proyectos que reduzcan los problemas y necesidades sociales de una forma transparente, de manera que el desarrollo y crecimiento económico empresarial sea armónico con el de la sociedad.*

*En 2011 se ha procedido a la comunicación y difusión a todos los grupos de interés (empleados, clientes, proveedores y sociedad en general) de los Principios éticos en forma de*

*Si existe un seguimiento y control exhaustivo desde el Departamento Financiero, y una auditoria externa que puede detectar potenciales irregularidades.*