



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2012

Velatia S.L.



Informe de Progreso Pacto Mundial

Javier Ormazabal Echevarria
Presidente

Zamudio, 16 de octubre de 2013

Estimados señores,

Por séptimo año consecutivo, me complace presentarles el informe de progreso correspondiente al año 2012, que continua reflejando nuestro firme compromiso con el respeto y desarrollo de los diez principios del Pacto Mundial 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 en la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción.

El año 2012 ha sido para nosotros un importante año de cambios y retos, ya que el 17 de septiembre tuvo lugar la presentación de la nueva marca del grupo. Grupo Ormazabal es ahora **Velatia**. Este hito, tan relevante dentro de nuestra historia, responde a una necesidad de evolución, crecimiento y adaptación a la nueva realidad. Un cambio estratégico, fruto de un intenso proceso de análisis, que tiene por objeto reforzar nuestro posicionamiento y apoyar nuestra estrategia global de crecimiento sostenible.

La excelencia, la tecnología y la sostenibilidad son los tres pilares en los que basamos el desarrollo de nuestro negocio, por ello, durante este año, hemos trabajado en aunar y desarrollar nuestros principios éticos de gestión reflejados en nuestro código ético y políticas corporativas, destacando asimismo nuestros avances en la extensión de estos principios a nuestros proveedores y el desarrollo ambiental focalizado en proyectos de ecodiseño.

En 2013 **Velatia** continúa poniendo en marcha nuevas acciones que nos permiten profundizar en la integración de los Principios del Pacto Mundial en la gestión de **Velatia** así como en cada uno de nuestros negocios tanto en España como a nivel internacional.

Atentamente,



Informe de Progreso Pacto Mundial

Información general

Nombre de la entidad: Velatia S.L.

Dirección: Parque Tecnológico, Edificio, 104

Dirección web: www.velatia.com

Alto cargo: Presidente Javier Ormazabal Echevarria

Fecha de adhesión: 29-09-2002

Número de empleados: 2982

Sector: Equipos Electrónicos

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios: Soluciones, productos y servicios para: redes eléctricas, redes de comunicación, aeronáutica, seguridad, infraestructuras de telecomunicación y consultoría.

Ventas / Ingresos (miles de euros): 567.000

Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno (miles de euros): No significativas

Desglose de Grupos de Interés: Clientes Empleados

Desglose de otros Grupos de Interés: Accionistas, proveedores, sociedad

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) y mercados servidos: Alemania, China, España, Francia y Mexico.

Alcance del 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 / Web Global Compact

Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo: No

Fecha de la memoria anterior más reciente: 2011



Informe de Progreso Pacto Mundial

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria: 2012

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: Análisis de materialidad realizado para el desarrollo de la estrategia de responsabilidad corporativa en línea con nuestro compromiso con la sostenibilidad.

Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama: VELATIA, S.L. con sede en el Parque Científico y Tecnológico de Bizkaia.

Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores: En la comisión de responsabilidad corporativa, se siguen indicadores de gestión del área.

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: La comisión de responsabilidad corporativa, cuyas funciones son: validar la estrategia en responsabilidad corporativa, políticas, memoria o cualquier tipo de documento relevante para los grupos de interés en este ámbito y realizar un seguimiento del plan estratégico de responsabilidad corporativa, velando por su permanente revisión y actualización. Javier Ormazabal Echevarria (Presidente de Velatia), es miembro ejecutivo de dicha Comisión.

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) 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”.

Nuestro objetivo a nivel de VELATIA a 2013, es centrar nuestra aportación hacia la “educación”, como medio para lograr el desarrollo de la infancia y apoyar las bases para la propia construcción de su futuro.



Informe de Progreso Pacto Mundial

Más información

Notas:

Dirección web: www.velatia.com

Implantación otros Grupos de Interés: Según implantación de la estrategia en responsabilidad corporativa y desarrollo de políticas

Día de publicación del Informe: 24-10-2013

Responsable: Alaitz Macías

Tipo de informe: A

Metodología



DIAGNÓSTICO

Los indicadores de diagnóstico permiten realizar un análisis de los grupos de interés acerca de la empresa y el análisis de los riesgos que corre en los temas relacionados con los 10 Principios. De esta forma se permiten conocer qué políticas, acciones y seguimiento debe hacerse por cada Principio y qué objetivos debe marcarse.



POLÍTICAS

Documentos formales plasmados por escrito que definen los valores, herramientas y mecanismos de prevención y control de los riesgos detectados en el diagnóstico. De esta forma se regula la comunicación y las relaciones entre la empresa y sus grupos de interés.



ACCIONES

Una vez formalizadas las políticas necesarias, las acciones nos servirán para instrumentalizarlas. Las acciones ayudarán a la entidad a dar forma a las políticas desarrolladas y minimizar los riesgos detectados. Las acciones deben estar planificadas en el tiempo y diseñadas en base al grupo de interés al que van dirigidas.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Proporciona las herramientas para controlar el cumplimiento de las políticas y ayuda a detectar fallos en el sistema de gestión para su posterior mejora.





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)

Respuesta: No

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: No se ha realizado un diagnóstico ya que la vulneración de los Derechos Humanos no es un factor de riesgo en VELATIA y su respeto forma parte de nuestra cultura y valores y está implícito en nuestra estrategia. Además, su protección es también inherente al desarrollo de las actividades y gestión diaria de VELATIA.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: No hay objetivos concretos ya que no existe riesgo específico



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

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: Si. Los Derechos Humanos están implícitos en las políticas de gestión de Capital Humano implantadas en el año 2011 (empleo, acogida, formación, desarrollo de personas, compensación, movilidad, comunicación interna, desvinculación, relaciones socio-laborales y seguridad).



Informe de Progreso Pacto Mundial

Además, en nuestra política de responsabilidad corporativa, asumimos el compromiso de actuar conforme a los principios éticos y reglas generales contenidas en nuestro código ético, también publicado el pasado 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". Tanto las políticas de Capital Humano, la política de responsabilidad corporativa y el código ético han sido aprobadas por la alta dirección.



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 (P1C111)

Respuesta: Si

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta:

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

Indique con que mecanismos de acción se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: Sí, los datos de gestión de Capital Humano 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 nuestra organización.

Además, fruto del cumplimiento con los criterios de gestión establecidos en nuestro código ético, contamos con el comité de ética, compuesto por miembros de la dirección de la organización y que colaboran en la



Informe de Progreso Pacto Mundial

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 (P1C4I1)

Respuesta: Si

Indique con que mecanismos de acción se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: Con todos los equipos de ORMAZABAL se entrega un dossier de documentación técnica que incluye instrucciones generales (manual), repuestos y accesorios y manual de operaciones, en todo momento desde la descarga del equipo hasta su puesta en marcha se hace referencia a la seguridad, si bien esta documentación siempre incluye un apartado específico sobre la misma, al objeto de garantizar la seguridad.



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

Describa los "mecanismos de seguimiento" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: Como hemos mencionado anteriormente, fruto del compromiso de VELATIA con el fomento y cumplimiento del código ético, el comité de ética, 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.



Informe de Progreso Pacto Mundial

Porcentaje de empleados sobre el total informados y formados sobre los principios de Derechos Humanos por los que se rige la entidad (P1C311)

Respuesta: 100%

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: El código ético, se encuentra colgado en la intranet para acceso de todos los trabajadores. Este año, tenemos también la versión en francés y alemán. Objetivo 2013: Revisar su ámbito de aplicación todo VELATIA (tras el cambio de marca-organizativo), y contar con el código ético traducido a polaco.

Indique el número y tipo de: (P1C413)

Incumplimiento de normativas sobre información y etiquetado de productos recibidos

Respuesta: 0

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

Respuesta: 0

Incumplimiento de normativas referentes a la salud y seguridad del cliente

Respuesta: 0

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: 0

Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	No tenemos riesgo	No hay objetivos concretos ya que no existe riesgo específico
Empleados	No tenemos riesgo	No hay objetivos concretos ya que no existe riesgo específico

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Código Ético Política de Calidad Política RSE	Revisar las políticas y el código ético, con objeto de actualizar sus contenido
Empleados	Código Ético Política de seguridad y salud laboral Plan RSE Política RRHH	Revisar las políticas y el código ético, con objeto de actualizar sus contenido

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	RSE Acción social	
Empleados	Acción social RSE	

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento	Objetivos
Clientes	Procedimiento de gestión de incidencias	



Informe de Progreso Pacto Mundial

Empleados	Comisión interna de control o Comité Ético Buzón de sugerencias Canales de comunicación Dirección RRHH	
-----------	--	--



Informe de Progreso Pacto Mundial



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

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

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

En ORMAZABAL, en 2012 se ha enviado 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

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: Se ha trabajado a nivel de VELATIA en el desarrollo de una política de compras de aplicación a nivel de VELATIA, la cual será publicada en Enero de 2013.



Informe de Progreso Pacto Mundial



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 (P2C1I1)

Respuesta: Si

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: Como hemos comentado anteriormente, política de compras ha sido redefinida extendiendo su alcance a todo VELATIA. La redefinición ha consistido en una simplificación con la que se pretende enfatizar en los puntos que se consideran clave para el futuro: relaciones a largo plazo con proveedores, ética, sostenibilidad, excelencia y personas.

Además mencionar que en ORMAZABAL, el pasado año 2011 se desarrolló un manual de calidad de proveedores en el que se establecen los criterios sobre Derechos Humanos que deben cumplir los proveedores.

Durante el primer semestre del año 2012 se han realizado sesiones de comunicación e información interna del manual de calidad de proveedores. En estas sesiones los responsables de compras y responsables de sistemas de gestión de las plantas de ORMAZABAL han sido informados sobre el manual de calidad de proveedores y se han analizado los diferentes puntos que componen el manual.

Para realizar la comunicación externa a los proveedores se pretende no solo informar y comunicar, sino también conocer cuál es la situación de los proveedores en cuanto a los aspectos relativos a la responsabilidad corporativa. Para ello, se diseñó un cuestionario de responsabilidad corporativa de proveedores que se envió a los proveedores clave. Esta acción ha permitido a nuestra organización, por un lado, comunicar a nuestros proveedores las políticas, el código ético y el manual de calidad de proveedores de VELATIA, y por otro lado, conocer la situación actual de la cadena de suministro en cuanto a aspectos de responsabilidad corporativa.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: 100

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: En Ormazabal, se diseñó un cuestionario de responsabilidad corporativa de proveedores que se envió a los proveedores clave. Esta acción ha permitido a nuestra organización, por un



Informe de Progreso Pacto Mundial

lado, comunicar a nuestros proveedores las políticas, el código ético y el manual de calidad de proveedores de VELATIA, y por otro lado, conocer la situación actual de la cadena de suministro en cuanto a aspectos de responsabilidad corporativa.

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

Respuesta: 0

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: 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	Realizar compras cuya cadena de suministro incumpla los Derechos Humanos	

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	Política de Calidad Política RSE	



Informe de Progreso Pacto Mundial

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	RSE	



Informe de Progreso Pacto Mundial



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

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: no existen factores de riesgo que puedan afectar a la negociación colectiva porque se sigue la normativa vigente en cada uno de los países en los que estamos presentes y además es aplicación nuestro código ético.



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

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: , contamos con una política de relaciones socio-laborales en la que manifestamos como algunos de nuestros compromisos: "El mantener una postura de colaboración con la representación legal de los trabajadores en la búsqueda del interés común, 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".

Además, este año ha habido un importante cambio organizativo y de marca que ha contado con un detallado plan de comunicación involucrando en todo ello a nuestros trabajadores.



Informe de Progreso Pacto Mundial



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 (P3C111)

Respuesta: Si

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: Como hemos comentado anteriormente el importante cambio de marca y organizativo, ha ido acompañado de un importante plan de comunicación hacia toda la plantilla (comunicaciones por mail, comunicaciones en la Intranet, video explicativo, jornadas de comunicación, etc.) así como hacia el exterior (publicación en prensa, página web).



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 (P3C212)

Respuesta: Si

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: Todos los trabajadores están debidamente representados a través de los comités de empresa o de los delegados elegidos por los propios trabajadores y siempre respetando la legalidad vigente en cada uno de los países en los que operamos.

¿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 (P3C311)

Respuesta: Si

Describa los "mecanismos de seguimiento" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: VELATIA cuenta con diversas herramientas que por diferentes vías recoge 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 el 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, señalar que en el año 2011 se lanzó un proyecto denominado IDEACTION, con el objetivo de establecer mecanismos para difundir una cultura de innovación e incentivar la generación de ideas innovadoras.

Durante el año 2012 el Proyecto IDEACTION, ha continuado generando espacios y ambientes propicios para que diferentes equipos de trabajo de las diversas empresas de VELATIA, en algunos casos, acompañados de profesionales externos de otros sectores de actividad, generasen (con el apoyo de diferentes técnicas de creatividad), ideas innovadoras para dar respuesta a sus retos de negocio.

A lo largo del año, se han realizado 16 talleres de creatividad de los cuales han surgido más de 900 ideas. Estos buenos resultados, junto con los alcanzados el año anterior, han hecho que IDEACTION se consolide como una metodología útil para el fomento de la participación activa de los empleados de VELATIA de cara a la obtención de ideas de valor para sus empresas o unidades y como una forma eficaz de introducir y promover una cultura de innovación interna.

Pero además de su consolidación, el año 2012 ha supuesto para IDEACTION un año de evolución desde el mundo de las ideas al de la acción, al incorporar como objetivo, junto al de facilitar procesos de generación de ideas, ayudar a las empresas de VELATIA a generar y sostener su ventaja competitiva mediante la realización de proyectos en tres líneas principalmente: búsqueda de oportunidades, creación de servicios y soluciones de valor y transformación organizativa y cultural.

Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	



Informe de Progreso Pacto Mundial

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Política RRHH Política RSE Convenio Colectivo Política de Comunicación Interna	

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE Acción social	

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento	Objetivos
Empleados	Buzón de sugerencias Reuniones de equipo Evaluaciones anuales	



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 (P4C211)

Respuesta: No

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: El trabajo forzoso no es un factor de riesgo para VELATIA dado el sector de actividad en que se enmarca y la aplicación rigurosa del código ético y de la legislación vigente 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. Descríbalas (P4C212)

Respuesta: Si

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: Disponemos de una política de relaciones socio-laborales, así como de una política de compensación, 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, éstas quedan contempladas en los calendarios laborales de cada centro de trabajo.



Informe de Progreso Pacto Mundial



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 (P4C111)

Respuesta: No

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: No reseñar ninguna acción en concreto y si remarcar el cumplimiento 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".

Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código Ético Política RRHH Convenio Colectivo Contrato de trabajo PRL	



Informe de Progreso Pacto Mundial

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta	



Informe de Progreso Pacto Mundial



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

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: 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

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: 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 VELATIA".



Informe de Progreso Pacto Mundial



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 (P5C111)

Respuesta: Si

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: En el año 2012, continuamos ratificando el convenio de colaboración firmado en el 2007 con UNICEF, por el que nos comprometemos a realizar una aportación anual dirigida a apoyar misión de promover el bienestar, defensa, protección y desarrollo de los derechos de la infancia centrandolo la misma en una de sus cinco prioridades concretamente: La supervivencia y desarrollo de la primera infancia.

Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código Ético Política RRHH	

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Acción social	



Informe de Progreso Pacto Mundial



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

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: La no discriminación en la contratación, formación y promoción del personal es algo inherente a los principios y valores de VELATIA, y queda explicitado en nuestra política de formación y desarrollo de personas.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: Si

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: En la política de empleo 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 en 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".



Informe de Progreso Pacto Mundial

Además, en el código ético, 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, descríbala (P6C111)

Respuesta: Si

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: Señalar que en una de nuestras empresas (IKUSI), se ha trabajado durante el año 2012 en la renovación del plan de igualdad de cara a elaborar el nuevo plan de igualdad 2013-2015. Además destacar 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 en España como a nivel internacional (China, Alemania) y generando empleo para más de 100 personas con discapacidad.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el % 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)

% de directivos frente a empleados

Respuesta: 7%

% de directivos mujeres

Respuesta: 14,36%



Informe de Progreso Pacto Mundial

% de directivos hombres

Respuesta: 85,64%

% de mujeres

Respuesta: 22%

% de hombres

Respuesta: 78%

% de mayores de 45 años

Respuesta: 14%

% de menores de 30 años

Respuesta: 38%

% de empleados no nacionales

Respuesta: 39%

% de empleados con contrato fijo

Respuesta: 83%

% de empleados con contrato temporal

Respuesta: 17%

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: gestión de Capital Humano

Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información (P6C2I4)

Respuesta: Si



Informe de Progreso Pacto Mundial

Describa los "mecanismos de seguimiento" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: En la intranet se publica la estructura organizativa y el personal que la compone. Además este año hemos publicado nuestra primera memoria de sostenibilidad a nivel de ORMAZABAL en la que se especifica la estructura de gobierno de la organización, funciones de los principales órganos de gobierno, miembros y cargo y condición de los mismos.

¿Dispone su entidad de un mecanismo/responsable para el tratamiento y gestión de las acusaciones de discriminación, acoso, abuso o intimidación? (P6C311)

Respuesta: Si

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: En el año 2011, se creó un comité de ética compuesto por el director general de recursos humanos de ORMAZABAL, el responsable de auditoría interna y un letrado asesor. Entre las funciones del comité de ética 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 (P6C312)

Respuesta: 0

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: 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	Código Ético Política RRHH	

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Implantación del Plan de Igualdad	

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento	Objetivos
Empleados	Memoria sostenibilidad	



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, descríbala (P7C111)

Respuesta: Si

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: ORMAZABAL:

- 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.- ORMAZABAL fue uno de los 7 miembros fundadores del "Basque Ecodesign Center" en el año 2011, 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, entidad la cual seguimos liderando y apoyando.

IKUSI:

Auditorías anuales de seguimiento y certificación ISO 14001

Ahorros energéticos derivados de:

- la calorifugación de las tuberías de agua cliente Sanitaria
- Instalación de válvulas hidráulicas de corte monitorizado en el retorno de las calderas
- Reducción de horario de encendido de focos exteriores en fachada, parking,...
- Sustitución de luminarias en fábrica

TECNOEXPRESS:

Se gestionan los residuos, se realizan labores de reciclado, sustitución de pinturas con base química por pinturas con base al agua, en resumen, metodología en base a ISO 14001 pero sin estar en posesión del certificado.



Informe de Progreso Pacto Mundial

UNIBLOK:

Se realizan mediciones con carácter anual de emisiones e inmisiones a la atmósfera así como de ruido y del vertido industrial de aguas.

Se ha llevado a cabo parte del estudio de reciclado de restos de hormigón en las instalaciones del proveedor para posteriormente integrarlo en el proceso productivo disminuyendo así el consumo de recursos naturales y la producción de residuos eliminables.

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 (P7C2I2)

Respuesta: Si

Indique con que mecanismos de acción se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: ORMAZABAL:

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", ORMAZABAL ha realizado un proyecto de ecodiseño para uno de nuestros productos.

Además en el 2012, se ha llevado a cabo un proyecto de ecodiseño de una subestación en Ordizia

IKUSI:

- Acciones de sensibilización a todo el personal sobre la necesidad de reducir a título individual los consumos de recursos naturales, tales como: papel, agua, electricidad,...

- Se ha implantado un programa de eficiencia energética, que combina la implementación de un sw de control y la sustitución de equipos y piezas que han permitido por un lado monitorizar los consumos para su



Informe de Progreso Pacto Mundial

posterior análisis y por otro reducir el consumo energético.

- Por otro lado, en relación al sistema de gestión ambiental, se realiza un seguimiento periódico de los indicadores de consumo de electricidad, agua y gas entre otros.

TECNOEXPRESS:

Se realiza mensualmente un seguimiento de los consumos energéticos con el objeto de detectar irregularidades en los mismos.

Se han ajustado los trabajos de producción para evitar el malgastar recursos energéticos innecesariamente (concienciación en el uso responsable de iluminación, aire acondicionado, calefacción, etc.)

UNIBLOK:

Se realiza un control trimestral de los consumos de materiales, de recursos energéticos, agua y de vertidos producidos para detectar posibles desviaciones. Se ha realizado un ajuste de las temperaturas y horarios de los equipos de aire acondicionado y calefacción para no tener equipos de trabajo encendidos innecesariamente evitando el consiguiente consumo energético. Así mismo se ha continuado con el control de las luminarias en fábrica mediante la programación de los horarios de encendido y apagado.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Porcentaje de recursos sobre el total de ingresos brutos destinados a campañas de sensibilización y formación medioambiental % (P7C2I1)

Respuesta: 0,99%

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: En Ormazabal, 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.



Resumen de Implantación:

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No Especificado	Otros (especificar acción en el campo de notas)	



Principio 8

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: Si

Describe los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: ORMAZABAL:

Si. De acuerdo a la ISO 14001, 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.

IKUSI:

Sí. Como premisa de la norma ISO 14001 de la que IKUSI mantiene su certificación, permanentemente se realiza una identificación y evaluación de los aspectos y riesgos ambientales que pueden surgir como consecuencia de su actividad.

TECNOEXPRESS:

Sí. Se evalúan los riesgos ambientales y de seguridad derivados de la actividad y se corrigen en caso de desviación. Se trabaja en bajo metodología ISO 14001.

UNIBLOK:

Sí. De acuerdo a la ISO 14001 se realiza con carácter anual la identificación, evaluación y seguimiento de los riesgos ambientales derivados de la actividad. No se han identificado riesgos ambientales altos ni moderados.



Informe de Progreso Pacto Mundial



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

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: Si, contamos con una política de calidad, medio ambiente y prevención de riesgos laborales a nivel 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, descríbala (P8C1I1)

Respuesta: Si

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: ORMAZABAL:

En colaboración con IHOBE se ha llevado a cabo el ecodiseño de una subestación.

IKUSI:

Sí. Dentro del programa de eficiencia energética se ha sustituido toda la luminaria de la zona de producción, entre otras acciones.

TECNOEXPRESS:

Sí. En toda la organización se ha llevado a cabo acciones formativas y de sensibilización en materia ambiental.

UNIBLOK:

Sí. Además de la sensibilización en materia medioambiental, que se hizo con la difusión de las fichas de riesgos a todos los trabajadores, se inició un proyecto de colaboración con proveedores para integrar en la producción árido reciclado como materia prima.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: Si

Describa los "mecanismos de seguimiento" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: ORMAZABAL:

Existe un departamento que gestiona integradamente calidad, seguridad y medio ambiente, que reporta directamente a la dirección general.

IKUSI:

Se dispone del sistema de gestión ambiental certificado en la norma ISO 14.001, que facilita el seguimiento del desempeño ambiental, basándose en herramientas tales como: Cuadro de indicadores ambientales, revisión trimestral de legislación medioambiental,... y todo ello con una planificación anual de objetivos dirigidos a la mejora medioambiental.

TECNOEXPRESS:

No existe un departamento que gestiona el medio ambiente. El departamento de calidad asume responsabilidades en medio ambiente trabajando bajo metodología ISO 14001 y los resultados y/o desviaciones se reportan a la dirección.

UNIBLOK:

Según la ISO14001 se realiza la evaluación de aspectos y riesgos ambientales, del desempeño y de la consecución de los objetivos. Existe un departamento que gestiona integradamente calidad, seguridad y medio ambiente, que reporta directamente a dirección.

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: 45%

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: ORMAZABAL:

Durante el 2012 en ORMAZABAL se ha comenzado la implantación de procesos unificados de homologación y evaluación que permiten controlar la evolución de la cadena de suministro. En línea con lo comentado anteriormente, a lo largo del 2012 se ha diseñado un cuestionario de responsabilidad corporativa de proveedores, el cual ha sido enviado a los principales proveedores. A través de las respuestas al cuestionario emitido, la organización dispone de la siguiente información a nivel



Informe de Progreso Pacto Mundial

de ORMAZABAL:

- o El 45% de nuestros principales proveedores se encuentran certificados según la ISO 14001, y además otro 13% tiene planificada la implantación para el 2013.
- o El 13% de nuestros principales proveedores está adherido al “Pacto Mundial de las Naciones Unidas”.

Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No Especificado	Otros (especificar riesgo en el campo de notas)	

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No Especificado	Políticas formales (ej. Política Medioambiental) Sistema de gestión medioambiental (SGMA)	

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No Especificado	RSE	

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento	Objetivos
No Especificado	Responsable de Medioambiente	



Informe de Progreso Pacto Mundial



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 (P9C1I1)

Respuesta: Si

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: ORMAZABAL:

Se ha llevado a cabo en colaboración con IHOBE el ecodiseño de una subestación en Ordizia (Guipúzcoa).

TECNOEXPRESS:

Si. Actualmente se trabaja en un proyecto de caja fuerte reciclable.



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 (P9C2I1)

Respuesta: 0

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: No se ha realizado ningún estudio o informe en este sentido.

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 (P9C2I2)



Informe de Progreso Pacto Mundial

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

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

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

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta:

Resumen de Implantación:

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No Especificado	RSE	



Informe de Progreso Pacto Mundial



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 (P10C311)

Respuesta: No

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: 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.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Implantar una Política anticorrupción y soborno a nivel de Velatia.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: Si

¿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? (P10C5I1)

Respuesta: Si



Informe de Progreso Pacto Mundial

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: Además de lo regulado en el código ético, poseemos una sistemática de control específica sobre esta materia y en el año 2012 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, descríbala (P10C111)

Respuesta: No

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: 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

Respuesta: No tenemos constancia

Empleados

Respuesta: 100

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: EMPLEADOS: Se ha difundido el código ético internamente por medio de la Intranet.
CLIENTES: No tenemos constancia, se ha publicado en la WEB.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador



Informe de Progreso Pacto Mundial

Respuesta:

¿Todas las donaciones benéficas y patrocinios son transparentes y se hacen de acuerdo con las leyes pertinentes? (P10C4I1)

Respuesta: Si

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: 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.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta:

Indique si la entidad dispone de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anticorrupción (P10C6I1)

Respuesta: Si

Describa los "mecanismos de seguimiento" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: El comité de ética 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	Implantar una Política anticorrupción y soborno a nivel de Velatia.
Empleados	No tenemos riesgo	Implantar una Política anticorrupción y soborno a nivel de Velatia.

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Código Ético Política RSE Normas éticas y valores corporativos	Publicar una Política anticorrupción a nivel de Velatia.
Empleados	Código Ético Política RSE Normas éticas y valores corporativos	Publicar una Política anticorrupción a nivel de Velatia.

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	No tenemos acción concreta	
Empleados	No tenemos acción concreta	

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento	Objetivos
Clientes	Canal ético	
Empleados	Canal 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
<u>1</u>	Carta de compromiso de la entidad	1.1
	Perfil de la entidad	
<u>2</u>	Dirección	2.4
<u>3</u>	Nombre de la entidad	2.1
<u>4</u>	Persona de contacto	3.4
<u>5</u>	Número de empleados	2.8
<u>6</u>	Sector	2.2
<u>7</u>	Actividad, principales marcas, productos y/o servicios	2.2
<u>8</u>	Ventas e ingresos	2.8
<u>9</u>	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos	EC4
<u>10</u>	Identificación de los grupos de interés	4.14
<u>11</u>	Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los grupos de interés	4.15
<u>12</u>	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		2.6
14		2.9
<u>15</u>	Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen	3.6, 3.7
<u>16</u>	¿Cómo se ha establecido la materialidad o definidos los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?	3.5



Informe de Progreso Pacto Mundial

17		3.8
18		3.10
19		3.11
20	¿Cómo se está difundiendo el informe de progreso?	
21	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo	2.10
22	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	3.1
23	Fecha de la memoria anterior más reciente	3.2
24	Ciclo de presentación del Informe de Progreso	
	Estrategia y gobierno	
25	Indique la estructura de su Junta Directiva y quién o quiénes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo	2.3,4.1, 4.2
26	Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y en sus procesos de decisión	4.17
27	Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores	
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	
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 (P1C1I1)	
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 (P1C2I1)	
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 (P1C2I2)	Dimensión Social / Derechos Humanos / Política



Informe de Progreso Pacto Mundial

P1C2I3	Indique si dispone de mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos de la entidad. Descríbalos(P1C2I3)	
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 (P1C2I5)	
P1C3I1	Porcentaje de empleados sobre el total informados y formados sobre los principios de Derechos Humanos por los que se rige la entidad (P1C3I1)	
P1C4I1	Indique si la entidad informa a sus clientes sobre la seguridad de sus productos y servicios. En caso afirmativo, indique de qué forma (P1C4I1)	
P1C4I3	Indique el número y tipo de: (P1C4I3)	PR4
PRINCIPIO 2		
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 (P2C1I1)	
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 (P2C2I1)	
P2C2I2	Indique el porcentaje de proveedores que disponen de una certificación sobre el total (P2C2I2)	Dimensión Social / Derechos Humanos / Evaluación y Seguimiento / HR2
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 (P2C3I2)	Dimensión Social / Derechos Humanos / Política
P2C3I3	Indique el número de quejas y consultas de/sobre los proveedores (P2C3I3)	
PRINCIPIO 3		
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 (P3C1I1)	
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)? (P3C2I1)	Dimensión Social / Prácticas Laborales y Ética del Trabajo / Política



Informe de Progreso Pacto Mundial

P3C2I2	¿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)	
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 (P3C3I1)	
P3C3I2	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva (P3C3I2)	HR5
PRINCIPIO 4		
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, descríbalas (P4C1I1)	
P4C2I1	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica (P4C2I1)	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 (P4C2I2)	Dimensión Social / Prácticas Laborales y Ética del Trabajo / Política
PRINCIPIO 5		
P5C1I1	¿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, descríbalas (P5C1I1)	
P5C2I1	Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica (P5C2I1)	HR6
P5C2I2	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 (P5C2I2)	Dimensión Social / Prácticas Laborales y Ética del Trabajo / Política
PRINCIPIO 6		
P6C1I1	¿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, descríbalas (P6C1I1)	
P6C2I1	Indique el % 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 (P6C2I1)	LA13



Informe de Progreso Pacto Mundial

P6C2I2	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)	
P6C2I3	¿Dispone la entidad de una política de antidiscriminación y/o de igualdad de oportunidades por escrito? Descríbala (P6C2I3)	Dimensión Social / Prácticas Laborales y Ética del Trabajo / Política
P6C2I4	Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información (P6C2I4)	
P6C3I1	¿Dispone su entidad de un mecanismo/responsable para el tratamiento y gestión de las acusaciones de discriminación, acoso, abuso o intimidación? (P6C3I1)	
P6C3I2	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo (P6C3I2)	HR4
PRINCIPIO 7		
P7C1I1	¿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 (P7C1I1)	Dimensión Social / Formación y Sensibilización
P7C2I1	Porcentaje de recursos sobre el total de ingresos brutos destinados a campañas de sensibilización y formación medioambiental % (P7C2I1)	
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 (P7C2I2)	
PRINCIPIO 8		
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 (P8C1I1)	
P8C2I1	Indique si la entidad posee una política medioambiental por escrito, ya sea independiente o integrada dentro de otra serie de políticas (P8C2I1)	
P8C2I2	Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales (P8C2I2)	
P8C2I4	Indique si la entidad ha identificado los riesgos y responsabilidades de su entidad en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad (P8C2I4)	



Informe de Progreso Pacto Mundial

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.) % (P8C3I1)	
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 (P9C1I1)	
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 (P9C2I1)	
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 (P9C2I2)	
PRINCIPIO 10		
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 (P10C1I1)	Dimensión Social/Sociedad/Formación y Sensibilidad
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 (P10C2I1)	
P10C2I2	Indique si la entidad posee una política por escrito definida contra la corrupción, la extorsión y el blanqueo de capitales (P10C2I2)	Dimensión Social/Sociedad/Política
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 (P10C3I1)	
P10C4I1	¿Todas las donaciones benéficas y patrocinios son transparentes y se hacen de acuerdo con las leyes pertinentes? (P10C4I1)	
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? (P10C5I1)	
P10C6I1	Indique si la entidad dispone de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anticorrupción (P10C6I1)	SO4/Dimensión Social/Sociedad/Evaluación y Seguimiento
ÍNDICE		



Informe de Progreso Pacto Mundial

Tabla	Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI	3.12
-----------------------	---	------