

**“Communication On Progress”**  
**United Nations Global Compact**



**Contecsa**  
your project, our commitment

**Comunicación de Progreso**  
**Pacto Mundial de Naciones Unidas**  
**2010**

**Dirección General**

**Conductores Tecnológicos S.A.**

*5 de octubre de 2010*

# Índice

	<i>Página</i>
Comunicado de dirección. Carta de apoyo continuo al Pacto Mundial	3
Descripción de Actividades	4
Objetivos	9

## Comunicado de la dirección

### Carta de apoyo continuo al Pacto Mundial

*Estimado colaborador de CONTECSA,*

*Como director general de la empresa me dirijo a usted para presentarle nuestra comunicación de progreso sobre las iniciativas y objetivos desempeñados por CONTECSA para aplicar los diez Principios del Pacto Mundial.*

*Dada la naturaleza del presente documento, se entiende que cualquier grupo de interés (clientes, proveedores, trabajadores, asociaciones sindicales, accionistas, medios de comunicación, estamentos gubernamentales...) puede contrastar los avances realizados por la empresa en las siguientes materias; **Derechos Humanos, Estándares Laborales, Medio Ambiente y Anticorrupción** y, además, pretende ser una herramienta para ejercer el liderazgo, facilitar el aprendizaje, estimular el diálogo y promover la acción.*

*Es por eso que Conductores Tecnológicos S.A. (CONTECSA) se declara como una empresa independiente, que pertenece a un grupo empresarial español, dedicada a la fabricación de cables industriales que, durante sus más de 25 años de existencia, se ha esforzado por mantener un compromiso personal para ser un socio de confianza y preservar su independencia e integridad a favor del Servicio y la Calidad, dentro del marco de excelencia en el que destacan iniciativas responsables como; la Responsabilidad Social y la Calidad Total.*

*Dentro de este marco de Responsabilidad Social, el apoyo continuo al Pacto Mundial y a los diez Principios por él preservados es total y pilar del compromiso de la empresa con su entorno.*

*La Cultura de Empresa, y en especial su Código de Conducta, pretenden ser una guía básica de lo que nuestros Colaboradores pueden esperar de CONTECSA. La Misión, la Visión y los Valores de CONTECSA se centran en el Cliente y han sido la base de nuestra reputación, siempre respetando los valores promulgados por el Pacto Mundial.*

*Le invitamos a que visite nuestro sitio web [www.contecsa.es](http://www.contecsa.es) donde se puede encontrar información, que esperamos sea de su interés, sobre: nuestros compromisos, nuestros clientes y referencias, nuestros proveedores, el equipo humano y organización, las fábricas, los laboratorios de calidad y fuego, y nuestras políticas de desarrollo en Calidad, Medioambiente y Responsabilidad Social Corporativa.*

Atentamente,



**Ricardo Comenge**  
**Director general**

## Descripción de Actividades

Conductores Tecnológicos S.A. (CONTECSA) es una empresa con capital 100% aragonés dedicada a la fabricación y venta de cables eléctricos especiales a nivel nacional e internacional. CONTECSA cuenta con más de 50 empleados (directos y residentes) y con más de 25 años de experiencia en sectores tecnológicos (e.g; *Oil & Gas*, *Energía*, *Telecomunicaciones* y, *Barcos* y plataformas *Offshore*) y entre sus clientes se pueden encontrar; Repsol, Enagas, Petronas, Red Electrica de España, Endesa, Iberdrola, Electricité de France, Telefónica, Nortel, Telenor, Navantia y el Ministerio de Defensa entre otros.

Atendiendo a la nueva Visión de la empresa “Ser un fabricante fiable de cables especiales con alcance internacional, reconocido por añadir valor a todos sus colaboradores con su compromiso y profesionalidad”, CONTECSA quiere crecer internacionalmente, como una empresa de capital independiente como alternativa al modelo de consolidación de las grandes empresas multinacionales, apostando por la estrategia competitiva de nicho y haciendo uso de sus diferencias competitivas; la tecnología, la flexibilidad y su estructura de costes.

Para ello CONTECSA va a está tomando acciones que alineadas con sus factores críticos definidos en su **Plan Estratégico de Desarrollo 2002-2010** permitan:

- ◆ Fortalecer el tejido industrial aragonés haciéndolo más competitivo
- ◆ Mantener empleo en el corto plazo y generarlo en el medio/largo plazo
- ◆ Innovar tecnológicamente para alcanzar otros mercados (nuevos productos y áreas geográficas internacionales)
- ◆ Afianzar un sistema de gestión basado en la excelencia
- ◆ Desarrollar una responsabilidad social implantando políticas de igualdad
- ◆ Adecuar la actividad de una manera sostenible
- ◆ Adaptar los productos a las nuevas normativas europeas

NOTA: Para saber más acerca de CONTECSA y actividad se puede visitar su sitio web ([www.contecsa.es](http://www.contecsa.es)).

Los avances realizados por la empresa en las siguientes materias; **Derechos Humanos, Estándares Laborales, Medio Ambiente y Anticorrupción** quedan reflejados en la siguiente relación de acciones prácticas desarrolladas por la empresa que están recogidas en la Revisión por la Dirección:

### **Adhesión al Pacto Mundial**

El 20 de septiembre de 2009 CONTECSA se unió al Pacto Mundial de Naciones Unidas, lo cual la lleva a establecer políticas para desarrollar los Diez Principios del Pacto Mundial. Los Diez Principios del Pacto Mundial están basados en Declaraciones y Convenciones Universales aplicadas en cuatro áreas: Derechos Humanos, Medio Ambiente, Estándares Laborales y Anticorrupción.

#### **Derechos Humanos:**

Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia

Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos

#### **Estándares Laborales:**

Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva

Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción

Principio 5: Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil

Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación

#### **Medio Ambiente:**

Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente

Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental

Principio 9: Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente

#### **Anticorrupción:**

Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno

📌 **Código de Conducta** (Apartado de Responsabilidad Social Corporativa en [www.contecsa.es](http://www.contecsa.es))

Carta de introducción del Código de Conducta:

*¿Qué es el código de conducta?*

Estimado empleado de Contecsa:

**El código de conducta es una guía básica de lo que Contecsa espera de sus empleados, y en ella vamos a encontrar explicaciones de ejemplos y beneficios de cómo nuestra actuación afecta a nuestro trabajo y por lo tanto a la empresa.**

Los beneficios son siempre mutuos, ya que no se entiende el beneficio individual sin el colectivo, es decir; lo que es bueno para la empresa es bueno para el empleado y viceversa.

*¿Nos hemos planteado alguna vez por qué un Cliente decide comprar a Contecsa en vez de a su competencia? ¿Son las máquinas? ¿Es la materia prima? ¿Son las normas de diseño?... La respuesta es no, ya que todo eso está al alcance de nuestra competencia por igual. La decisión se toma en base al Servicio, la Calidad y el Compromiso, que van íntimamente unidos a nuestra actitud de responsabilidad y confianza en nuestro puesto de trabajo. Nuestra aptitud y actitud son lo que nos debe distinguir de nuestra competencia.*

**En Contecsa, nuestros valores deben ser la guía de una cultura de empresa orientada al Cliente. Nuestros Clientes han sido, son y serán nuestra razón de ser. Nuestros Clientes son los que hacen posible que Contecsa sea lo que es y garanticen su futuro y, por consiguiente, el de nuestros trabajos.**

Estos valores son los que queremos que nuestros Clientes identifiquen en Contecsa y es la responsabilidad de todos vivir estos valores cada día en nuestro puesto de trabajo. **Debemos mantener un compromiso personal si queremos ser un socio fiable para nuestros Clientes, Proveedores y nosotros mismos, nuestro futuro depende de ello.**

Este Código de Conducta no deja de ser un tratado de intenciones que se convierte en una herramienta esencial para alcanzar nuestra meta, **El Cliente**. Recientemente Contecsa ha suscrito el **Pacto Mundial de Naciones Unidas** a petición de sus clientes ([www.unglobalcompact.org/](http://www.unglobalcompact.org/)), por lo que se ve comprometida al desarrollo de una cultura de empresa que fomente la ética, la integridad y la confianza en nuestro puesto de trabajo.

Es nuestra responsabilidad leer y cumplir el Código de Conducta, si surge alguna duda, debemos consultar con nuestro supervisor y con el responsable de recursos humanos. Después de revisar el Código de Conducta, debemos seguir las instrucciones que se proporcionan en la última página para asegurar que se ha entendido y se ha completado el proceso de comprensión y aceptación del mismo.

Atentamente,

**Ricardo Comenge**  
**Director General**

Los tópicos tratados en el Código de Conducta son:

- 📌 Cultura de Empresa
- 📌 Valores de Empresa
- 📌 Organigrama Funcional de Contecsa
- 📌 Nuestras responsabilidades con Contecsa
- 📌 Conducta individual, normas básicas de convivencia
- 📌 Igualdad de oportunidades y respeto en el centro de trabajo
- 📌 Seguridad, salud y protección medioambiental
- 📌 Integridad documental
- 📌 Conflictos de intereses
- 📌 Sistemas informáticos y tecnología de la información
- 📌 Propiedad, privacidad y seguridad de la empresa
- 📌 Propiedad intelectual
- 📌 Comunicaciones realizadas en nombre de Contecsa

## Planes de Formación

NECESIDADES DE FORMACIÓN INTERNA		
DEPARTAMENTO	PERSONAL	CURSO
Todos	Todos	Código de Conducta, Encuesta de Clima Laboral y Evaluación del desempeño
Todos	Todos	Curso de Calidad y Medio Ambiente
Todos	Todos	Cursos de formación en Producción
Todos	Todos	Curso de Producto

### Calendario

-  31 de Mayo: Código de Conducta, Encuesta de Clima Laboral, Evaluación del Desempeño
-  31 de Mayo: Curso de Medio Ambiente
-  21 de Junio: Curso de Producción
-  4 de Octubre: Curso de Calidad y Prevención de Riesgos Laborales
-  13 de Diciembre: Formación de Producto (reparto de las encuestas clima laboral)

## Sistemas de Calidad y Medio Ambiente. Requisitos legales

### Auditorías internas:

Durante el pasado año se han realizado dos auditorías internas según el programa de auditorías del año. Una como seguimiento de la UNE-EN ISO 14001:2004, el día 19 de Febrero y otra de seguimiento de la UNE-EN ISO 9001:2008 y UNE-EN ISO 14001:2004, el día 28 de Septiembre. Ambas previas a las auditorías externas correspondientes. Así mismo, en el 2010 se realiza otra auditoría interna de seguimiento de las dos normas en el mes de Mayo, antes de la auditoría externa.

En estas auditorías se detectan fallos de gestión documental y de un tratamiento incorrecto de los productos peligrosos para el medio ambiente, ya sea por la falta de identificación de los residuos o prevención de contaminación.

### Auditorías externas:

Se realizan dos auditorías externas, una de la ISO 14001:2004 en Marzo y otra sobre la ISO 9001:2008 en Octubre.

En la primera tenemos dos no conformidades, una debido a un error, en el que se eliminó un apartado del formato del acta de revisión por la dirección y otra por un registro de un anexo, que no tenemos, al que hace referencia la licencia de vertidos.

Se genera la no conformidad C09/01, que se cierra esa misma semana y se modifica el documento de revisión por la dirección, por lo que la previa a ésta es de Marzo.

Tras la auditoría de medio ambiente, se solicita por escrito en el Ayuntamiento el 11 de Marzo, el anexo al que hace referencia la autorización de vertidos.

Como no hay respuesta en dos semanas, se abre la no conformidad C09/02, que se presenta al auditor para que pueda cerrar el informe.

## Emisiones Co2

Del informe de productividad se concluye que:

Se han producido 3.231.362 m de cable.

El consumo eléctrico anual ha sido de 899.272 Kw, con un promedio mensual en 2009 de 75.000 KWh/mes.

El consumo en carretillas ha sido de 4.500 l de gasoil C y en calefacción consumo de gasoil A de 4.500 l.

Emisiones directas anuales:

	4.500 l de calefacción	4.500 l carretillas	Total
CO2 (Kg) =	12187,5	3322,4	15509,9
CH4 (Kg) =	0,6414	0,0329	0,6743
N2O (Kg) =	0,6415	0,0657	0,7072

## Evaluación Proveedores (Apartado de Proveedores en [www.contecsa.es](http://www.contecsa.es))

En el presente año se han introducido las **condiciones generales de compra** para proveedores al mismo tiempo que **formularios** de revisión de sus actividades en los que se fomentan el cumplimiento de los **Diez Principios Básicos del Pacto Mundial de Naciones Unidas**.

## Patrocinio de la A. D. Nostra Zaragoza

Esta iniciativa pretende conseguir la **integración social** de niños zaragozanos de infancia marginada, en su mayoría inmigrantes, a través del deporte.

El 4 de octubre del presente año CONTECSA suscribió un acuerdo de patrocinio económico con la Asociación Deportiva Nostra Zaragoza, asociación sin ánimo de lucro inscrita en el Registro General de Asociaciones Deportivas de Aragón con el número 1839/1 de la DGA, como Club Elemental, y en la Federación Aragonesa de Balonmano.

El objetivo de este patrocinio es consolidar la A.D. Nostra Zaragoza como un referente de la élite balonmano aragonés, involucrado en la integración social a través del deporte.

Para esto la A.D. Nostra Zaragoza a firmado un acuerdo de filialidad con la Asociación Deportiva Balonmano Colores, asociación sin ánimo de lucro, inscrita en el Registro General de Asociaciones Deportivas de Aragón con el número 6138/1 de la DGA, como Club Elemental, y en la Federación Aragonesa de Balonmano, ya que el BM Colores es un club abierto a niños de todas las culturas y razas en donde, a través del balonmano, se integran en el tejido social zaragozano.

Como datos particulares se pueden resaltar que son un total de 90 niños de países diversos: 9 niños de América, 53 niños de África, 16 niños de España, 9 niños de Europa del Este y 3 niños de Portugal, de los cuales el 80 % han nacido en España.

## Objetivos

Atendiendo a la nueva Visión de la empresa “*Ser un fabricante fiable de cables especiales con alcance internacional, reconocido por añadir valor a todos sus colaboradores con su compromiso y profesionalidad*”, CONTECSA quiere crecer internacionalmente, como una empresa de capital independiente como alternativa al modelo de consolidación de las grandes empresas multinacionales, apostando por la estrategia competitiva de nicho y haciendo uso de sus diferencias competitivas; la tecnología, la flexibilidad y su estructura de costes.

Para ello CONTECSA está tomando acciones que alineadas con sus factores críticos definidos en su **Plan Estratégico de Desarrollo 2002-2010** permitan:

- ◆ Fortalecer el tejido industrial aragonés haciéndolo más competitivo
- ◆ Mantener empleo en el corto plazo y generarlo en el medio/largo plazo
- ◆ Innovar tecnológicamente para alcanzar otros mercados (nuevos productos y áreas geográficas internacionales)
- ◆ Afianzar un sistema de gestión basado en la excelencia
- ◆ Desarrollar una responsabilidad social implantando políticas de igualdad
- ◆ Adecuar la actividad de una manera sostenible
- ◆ Adaptar los productos a las nuevas normativas europeas

Con los proyectos en curso se pretende conseguir a finales del 2012:

- ◆ Incrementar las ventas en un 50% (de 10,3 a 15,4 millones de euros)
- ◆ Crecer en mercados internacionales en un 1.025% (de 0,32 a 3,6 millones de euros a través de una política de reinversión de beneficios íntegros, objetivo 16%)

Mediante el:

- ◆ Posicionamiento de la Empresa en actores principales de la industria (apalancamiento de referencias actuales)
- ◆ Desarrollo de una gama de producto (Cable de Energía con protección mecánica)
- ◆ Incremento de la capacidad de producción en un 229% (de 1.020 a 3.360 Tn de Cu al año)
- ◆ Incremento en un 36% de la plantilla productiva directa (de 36 a 49)

Dentro de este marco de desarrollo se han llevado a cabo los siguientes progresos del 2005 al 2008:

- ◆ Incremento de Ventas del 226% (56,5 % anual promedio)
- ◆ Incremento Recursos Propios 225% (56,3 % anual promedio)
- ◆ Incremento Inversiones 148% (37% anual promedio)
- ◆ Generación de Empleo 36,11 % (9,02% anual promedio)
- ◆ Integración Mujer Trabajadora, paridad actual del 26,50%

Teniendo como **objetivos** las **previsiones** que conforman el siguiente cuadro:

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009***	2010*	2011*	2012*
Ventas (mil €)	3.723	3.036	4.51	5.897	7.848	8.050	13.353	10.278	13.895	14.850	15.425
Fondos Propios (mil €)	352	569	622	684	784	1.089	1.542	1.792	2.062	2.409	2.795
Inversión (mil €)	-	-	-	295	213	622	927	284	230	630	235
Empleados Directos	27	30	29	34	31	33	36	36	42	46	49
Residentes**	1	1	1	2	5	9	13	14	15	15	15
Mujeres Trabajadoras	-	-	-	1	1	6	9	9	12	14	17
Rentabilidad sobre fondos propios	-	5%	9%	10%	15%	43%	43%	16%	16%	16,25%	16,50%

\*Previsiones

\*\* CONTECSA es una empresa participada de Co3g2 S.L. al 49% que es una consultoría estratégica que presta sus servicios de gestión íntegramente a CONTECSA, de manera que el equipo directivo de CONTECSA es una subcontrata residente de Co3g2 S.L.

\*\*\* Revisión del plan de Marketing de 2009 a 2012

## OBJETIVOS 2010. DIRECCIÓN GENERAL

OBJETIVO	CÓDIGO	META	INDICADOR	RESPONSABLE	RECURSOS	PLAZO	SEGUIMIENTO				
							1	2	3	4	
Mejorar la formación del personal y el ambiente de trabajo		Impartir un programa de formación a los trabajadores que incluya Procedimientos y Producto y Mercado	S/N	Director de Operaciones	100 h	30/06/2010	B				
		Alcanzar una cuota individual de accidentalidad de cero accidentes/año	Accidentalidad	Director de Administración y RRHH	30 h	31/12/2010	B				
		Introducir en el plan de formación al menos una sesión de formación en PRL	S/N	Director Gerente	1 h	30/06/2010	B				
		Organizar al menos 3 cursos de formación en gestión para directivos	S/N	Director Gerente	2 h	31/12/2010	B				
		Introducir la evaluación del desempeño en la cultura de la empresa	S/N	Director Gerente	40 h	30/06/2010	B				
		Emitir el Código de Conducta de la empresa	S/N	Director de Administración y RRHH	10 h	30/06/2010	B				

## OBJETIVOS 2010. DIRECCIÓN CALIDAD y MEDIO AMBIENTE

OBJETIVO	CÓDIGO	META	INDICADOR	RESPONSABLE	RECURSOS	PLAZO	SEGUIMIENTO			
							1	2	3	4
DQ-005-002 Conseguir una optimización de las cotas de emisiones de CO <sub>2</sub> a la atmósfera, alcanzando cuotas de emisión indirecta de 0,3 (Tn CO <sub>2</sub> /Tn Cu)		Alcanzar un consumo relativo de luz de 0,8	Consumo de electricidad Kwh/Kg Cu	Director de Operaciones	50 h	31/12/2010	B			
		Realizar una auditoría energética externa	S/N	Director de Operaciones	2500 €	31/06/2010	B	ok	---	---
Conseguir una optimización del consumo de agua en proceso		Realizar formación para un uso correcto	S/N	Directora de Calidad y Medio Ambiente	10 h	30/06/2010	B			
		Realizar revisiones en mantenimiento para evitar fugas	S/N	Directora de Calidad y Medio Ambiente	20 h	31/12/2010	B			
Conseguir una optimización de generación de residuos de pilas (Residuos Peligrosos)		Establecer un indicador para el control de la generación de pilas	S/N	Directora de Calidad y Medio Ambiente	5 h	30/06/2010	B			
		Renovar los equipos, con otros con carga de baterías	S/N	Directora de Calidad y Medio Ambiente	10 h	31/12/2010	B			

## OBJETIVOS 2010. DIRECCIÓN OPERACIONES

OBJETIVO	CÓDIGO	META	INDICADOR	RESPONSABLE	RECURSOS	PLAZO	SEGUIMIENTO			
							1	2	3	4
Mejorar la productividad, alcanzando una cifra de 30,8 (1.112 Tn Cu/ 36 empleados de producción)		Impartir cursos de formación a los trabajadores	S/N	Director de Operaciones	100 h	31/06/2010	B			
		Reducir en un 5% las NC	S/N	Director de Operaciones	2 h	31/12/2010	B			
		Alcanzar una cuota individual de absentismo de un 4%	Absentismo laboral	Director de Administración y RRHH	30 h	31/12/2010	B			
		Alcanzar una cuota individual de accidentalidad de cero accidentes/año	Accidentalidad	Director de Administración y RRHH	30 h	31/12/2010	B			

## OBJETIVOS 2010. DIRECCIÓN RECURSOS HUMANOS

OBJETIVO	CÓDIGO	META	INDICADOR	RESPONSABLE	RECURSOS	PLAZO	SEGUIMIENTO			
							1	2	3	4
RH-006-001 Mejorar el clima laboral, con una calificación global de la encuesta de clima laboral como “Bueno” por 60% de empleados		Obtener un máximo de 4 incidencias de personal	Incidencias	Director de Administración y RRHH	20 horas	31/12/2010	B			
		Alcanzar una cuota individual de absentismo de un 4%	S/N	Director de Administración y RRHH	20 horas	31/12/2010	B			
		Alcanzar una cuota individual de accidentalidad de cero accidentes/año	S/N	Director de Administración y RRHH	20 horas	31/12/2010	B			
	Ofc 2	Implantar la encuesta de clima laboral	S/N	Director de Administración y RRHH	10 horas	31/06/2010	B			
	Co3 1	Cambiar el diseño de los uniformes	S/N	Director de Administración y RRHH	10 horas	31/03/2010	ok	---	---	---
		Realizar una acción formativa sobre PRL	S/N	Director de Administración y RRHH	10 horas	31/09/2010	B			
Obtener una calificación promedio en la adecuación de la formación al puesto de trabajo de 3 sobre 5		Asistencia a cursos 85%	S/N	Director Gerente	10 horas	31/12/2010	B			
		Implantar la evaluación de los cursos de formación por el participante	S/N	Directora de Calidad y Medio Ambiente	10 horas	31/06/2010	B	ok	---	---
		Obtener una calificación promedio en los cursos externos de idiomas de X sobre Y	S/N	Director Gerente	10 horas	31/12/2010	B			

Si quiere saber más acerca de nosotros,  
por favor visite

[www.contecsa.es](http://www.contecsa.es)

