



WE SUPPORT

Informe de Progreso  
Pacto Mundial 2009

Grupo Ormazábal



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

### Datos de la entidad: Grupo Ormazábal

- *Dirección web:* [www.ormazabal.com](http://www.ormazabal.com)
- *Alto cargo:* Javier Ormazabal Echevarria, Consejero Director General
- *Fecha de adhesión:* 30/09/2002
- *Sector:* Equipos electrónicos, electricidad y hardware
- *Actividad:* Bienes de Equipo Eléctrico
- *Desglose de grupos de interés:* Clientes, Empleados, Proveedores
- *Países en los que está presente:* España, Francia, Alemania y China
- *Alcance del Informe de Progreso:* Todo el grupo
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* Web ASEPAM y Global Compact
- *Día de publicación del Informe:* lunes, 15 de noviembre de 2010
- *Responsable:* Alaitz Macías
- *Tipo de informe:* A



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

### • Carta de Renovación del Compromiso

Javier Ormazabal Echevarria  
Presidente

Zamudio, 15 de Octubre 2010

Estimados Señores,

En el Informe de Progreso que les remitimos hemos plasmado los avances realizados en la promoción de los derechos humanos y laborales, así como en la protección del entorno y el apoyo a diferentes programas dedicados a defender los derechos de la infancia.

Nuestro compromiso de crecimiento y desarrollo internacional nos obliga a mantener una personalidad y cultura corporativas propias, únicas para todas nuestras organizaciones y actividades en los diferentes países donde estamos presentes. Es por esta razón por la que impulsamos nuestros valores de forma global e inculcamos el respeto por los derechos humanos y su obligado cumplimiento. En esta línea, hemos desarrollado un código de conducta quedando pendiente para su aprobación y posterior difusión a toda la organización.

Además, este año hemos analizado la situación del Grupo Ormazabal en materia de Responsabilidad Social, teniendo en cuenta las diferentes áreas de influencia de la empresa. Después de analizar la situación se establecieron una serie de objetivos y se definieron acciones específicas de mejora a corto, medio y largo plazo.

Entre estas acciones podemos destacar el diseño de una Política concreta sobre Relaciones Laborales y otra de Política Salarial, así como el análisis de la huella del CO2.

La elaboración anual de este informe nos sirve para establecer objetivos que ayudan a mejorar, día a día, el mundo en el que vivimos. Por esta misma razón quiero reafirmar, un año más, nuestro serio compromiso con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas e invitar a todas las empresas a que se unan a él.

Atentamente,

 GRUPO ORMAZABAL

Parque Tecnológico, edificio 104. 48170 Zamudio (Vizcaya) España  
joe@grupoormazabal.com t.+34 94 431 79 96 f.+34 94 431 87 37

## • Metodología



### DIAGNÓSTICO

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



### POLÍTICAS

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



### ACCIONES

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



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

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





## • Principio 1

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



### DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el que se evalúan los diferentes factores de Derechos Humanos que afectan a la entidad (P1C2I1)

*Respuesta:* No

*Implantación:* Aunque los Derechos Humanos forman parte de la cultura del Grupo Ormazabal y su respeto y protección son intrínsecos al trabajo realizado por todos los trabajadores. Este año se ha potenciado su respeto y hemos establecido como objetivo para el próximo año, el identificar posibles riesgos que puedan vulnerar su cumplimiento.



### POLÍTICAS:

¿Cuenta la entidad con políticas de Derechos Humanos? Describa en el campo de notas en qué medida se han implantado (P1C2I2)

*Respuesta:* No

*Implantación:* Aunque este año se ha trabajado en el desarrollo de diversas Políticas de Recursos Humanos (Selección y contratación; Formación; Expatriación; Retribución; ....) las cuales se han desarrollado siempre desde el punto de vista de la protección y respeto de los Derechos Humanos fundamentales.

Indique si la entidad cuenta con una política de atención al cliente o con un sistema de atención al cliente (para sugerencias, quejas, reclamaciones, etc.) (P1C4I2)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* El Grupo Ormazabal dispone de un sistema de calidad ISO 9001:2000 y PRL para la gestión de clientes y la calidad del producto y cuenta con un equipo humano para resolver todas las incidencias surgidas, recoger sugerencias o hacer reclamaciones.





## Informe de Progreso Pacto Mundial 2009



### 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 (P1C1I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Este año, se ha desarrollado un Proyecto de análisis de la situación del Grupo Ormazabal en materia de Responsabilidad Social, teniendo en cuenta las acciones trabajadas respecto a las solicitudes de los clientes y se han puesto en práctica acciones concretas para dar rápida respuesta a estas exigencias.

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)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Como hemos comentado anteriormente estamos desarrollando las Políticas de Recursos Humanos, en base a lo cual, se prevé el establecimiento de mecanismos de seguimiento de las mismas.

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

*Implantación:* La calidad y seguridad del entorno son dos de los arraigados en las raíces de Ormazabal. Desde sus inicios Ormazabal ha mantenido rigurosos controles de seguimiento todos sus productos, superiores a los mínimos exigidos, a fin de asegurar el bienestar y las personas y el entorno donde se utilizan nuestros productos.



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* No. No se disponen de mecanismos de seguimiento de las Políticas de Derechos Humanos

Indique si la entidad dispone de un auditor externo para la verificación del cumplimiento de sus políticas de Derechos Humanos, como mecanismo de seguimiento (P1C2I4)

*Respuesta:* No

*Implantación:* No

Porcentaje de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad. Describa en el campo de notas



## Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

los canales de comunicación utilizados para informar a los empleados (P1C3I1)

*Respuesta:* 100 %

*Implantación:* Se ha desarrollado un código de conducta, quedando pendiente para su aprobación y posterior difusión a toda la organización.

---

Indique el número y tipo de incumplimientos de normativas referentes a la salud y seguridad del cliente (P1C4I3)

*Respuesta:* 0

*Implantación:* No tenemos

---

Indique el número de demandas ratificadas por organismos reguladores oficiales o similares para la supervisión o regulación de salubridad y seguridad de los productos y servicios (P1C4I4)

*Respuesta:* 0

*Implantación:* No tenemos

---

Indique el número de incumplimientos de normativas sobre información y etiquetado de productos recibidos (P1C4I5)

*Respuesta:* 0

*Implantación:* No tenemos

---

### • Resumen de Implantación:

Principio 1	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
<b>Cientes</b>	R.:Respeto y protección O.: -	R.:Políticas de RRHH siempre desde punto de vista de protección y respeto Derechos Humanos Fundamental, ISO 90001: 2000 y PRL O.: -	R.:Proyecto de análisis de situación, La calidad y seguridad del entorno son dos de los arraigados en las raíces de Ormazabal. Desde sus i O.: -	R.:No. No se disponen de mecanismos de seguimiento de las Políticas de Derechos Humanos O.: -
<b>Empleados</b>	R.:Respeto y protección O.:Identificar posibles riesgos que puedan vulnerar su cumplimiento	R.:Políticas de RRHH siempre desde punto de vista de protección y respeto Derechos Humanos Fundamental O.: -	R.:Proyecto de análisis de situación O.: -	R.:No. No se disponen de mecanismos de seguimiento de las Políticas de Derechos Humanos O.: -
<b>Proveedores</b>	R.:Respeto y protección O.: -	R.:Políticas de RRHH siempre desde punto de vista de protección y respeto Derechos Humanos Fundamental O.: -	R.:Proyecto de análisis de situación O.: -	R.:No. No se disponen de mecanismos de seguimiento de las Políticas de Derechos Humanos O.: -

R.: Respuesta

O.: Objetivo





## • Principio 2

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



### DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad dispone de un diagnóstico en cuanto a los riesgos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) y por lo tanto la clasifica en función de su tamaño, país, producto y sector de actividad. Indique, en el campo de notas, si la entidad favorece a los proveedores que disponen de certificaciones (SA 8000, ISO 9001, etc.) (P2C211)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* SI dispone de un diagnóstico. Pero no favorece a los proveedores que disponen de Certificaciones (SA 8000, ISO 9001, etc.). Riesgos: Evitar paradas de líneas de producción mediante la monitorización de proveedores considerados como críticos.



### POLÍTICAS:

¿Cuenta la entidad con políticas que regulen las relaciones con los proveedores basadas en el respeto de Derechos Humanos? Indique, en el campo de notas, si la entidad registra y responde a las quejas y comentarios de/sobre los proveedores y subcontratistas (P2C312)

*Respuesta:* No

*Implantación:* No existe un documento en el que se establezca una política explícita al respecto, pero si se exige a los proveedores el respeto de los derechos humanos.



### 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 (P2C111)

*Respuesta:* No

*Implantación:* No se ha trabajado específicamente ninguna acción concreta



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

*Respuesta:* 100 %

*Implantación:* Productivos: 100%.

### • Resumen de Implantación:

Principio 2	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
<b>Proveedores</b>	<p>R.: Si dispone de un diagnóstico. Pero no favorece a los proveedores que disponen de Certificaciones (SA</p> <hr/> <p>O.: -</p>	<p>R.: No existe un documento en el que se establezca una política explícita al respecto, pero si se exige</p> <hr/> <p>O.: -</p>	<p>R.: No se ha trabajado específicamente ninguna acción concreta</p> <hr/> <p>O.: -</p>	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



## • Principio 3

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



### DIAGNÓSTICO:

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* No existen factores de riesgo



### POLÍTICAS:

¿Cuenta la entidad con una política de información, consulta y negociación con los empleados? (P3C2I1)

*Respuesta:* No

*Implantación:* No aunque tras trabajar en profundidad los procedimientos de comunicación, este año, se está trabajando en el diseño de una Política de Comunicación interna que cubra estos aspectos.



### 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 (P3C1I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Diseño de una Política de Comunicación interna que tenga en cuenta la necesidad de consulta y negociación con los empleados sobre los cambios en las operaciones de su empresa y del Grupo Ormazabal



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de procedimientos de seguimiento y medición que garanticen la representación formal de los trabajadores

en la toma de decisiones o en la gestión de la organización? En caso afirmativo, descríbalos (P3C2I2)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** La total adecuación a las normativa laboral en todos los países en los que el Grupo Ormazabal está presente, garantiza la representación formal de todos los trabajadores en la toma de decisiones o en la gestión de la organización, además con la implantación y desarrollo de los procedimientos de comunicación interna, la comunicación y la transmisión de información entre responsables y colaboradores es un factor en alza este año

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

**Respuesta:** SI

**Implantación:** Este año, la herramienta de Gestión del Desempeño denominada "Good Guide", se ha trabajado entre los responsables de cada una de las empresas del Grupo Ormazabal a nivel Nacional. A través de esta herramienta, responsable y colaborador se reúnen con objeto de poner en común el horizonte de desarrollo del colaborador y fijar sus necesidades y el plan de desarrollo del mismo. El resto de personal, cuenta también con reuniones periódicas con sus responsables y algunas empresas disponen de buzones de sugerencias para recoger las ideas y propuestas de mejora.

## • Resumen de Implantación:

Principio 3	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
<b>Empleados</b>	R.:No existen factores de riesgo O.: -	R.:No aunque tras trabajar en profundidad los procedimientos de comunicación, este año, se está trabaja O.: -	R.:Diseño de una Política de Comunicación interna que tenga en cuenta la necesidad de consulta y negoci O.: -	R.:Este año, la herramienta de Gestión del Desempeño denominada "Good Guide", se ha trabajado entre los, La total adecuación a las normativa laboral en todos los países en los que el Grupo Ormazabal está p O.: -

R.: Respuesta

O.: Objetivo



## • Principio 4

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



### DIAGNÓSTICO:

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* No. El trabajo forzoso no es un factor de riesgo en el Grupo Ormazabal.



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* No se dispone de Políticas pero, este año se está trabajando específicamente en el diseño de una Política Salarial así como en una Política de Relaciones laborales quedando estos aspectos contemplados dentro de las mismas. De todas formas, tanto el horario como el sistema retributivo actual se adecua a la normativa laboral de cada país



### 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 (P4C1I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Diseño de una Política concreta sobre Relaciones Laborales y una Política Salarial.

## • Resumen de Implantación:

Principio 4	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
<b>Empleados</b>	<p>R.:No. El trabajo forzoso no es un factor de riesgo en el Grupo Ormazabal.</p> <hr/> <p>O.: -</p>	<p>R.:No se dispone de Políticas pero, este año se está trabajando específicamente en el diseño de una Pol</p> <hr/> <p>O.: -</p>	<p>R.:Diseño de una Política concreta sobre Relaciones Laborales y una Política Salarial.</p> <hr/> <p>O.: -</p>	

R.: Respuesta

O.: Objetivo





## • 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 (P5C2I1)

*Respuesta:* No

*Implantación:* No. El trabajo infantil no es un factor de riesgo para el Grupo Ormazabal.



### POLÍTICAS:

Indique si la entidad dispone de políticas 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)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Sí disponemos de las políticas que prohíben dichas prácticas. Está absolutamente prohibido dar trabajo a menores y se cumple de forma escrupulosa. Estas políticas se recogen en los documentos de valores del Grupo Ormazabal y en los documentos que establecen las directrices de contratación.



### 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 (P5C1I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* No sólo se mantienen estas políticas dentro de la compañía, si no que se apoya a UNICEF en los diferentes programas que se dirigen a garantizar los derechos de la infancia

## • Resumen de Implantación:

Principio 5	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
<b>Empleados</b>	<p>R.:No. El trabajo infantil no es un factor de riesgo para el Grupo Ormazabal.</p> <p>O.: -</p>	<p>R.:Sí disponemos de las políticas que prohíben dichas prácticas. Está absolutamente prohibido dar trab</p> <p>O.: -</p>	<p>R.:No sólo se mantienen estas políticas dentro de la compañía, si no que se apoya a UNICEF en los difer</p> <p>O.: -</p>	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



## • 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 para analizar los riesgos de discriminación en la contratación, formación y promoción. (P6C2I2)

*Respuesta:* No

*Implantación:* No se ha realizado directamente ningún diagnóstico para analizar los riesgos de discriminación en la contratación, formación y promoción, pero este año, además de cumplir los procedimientos de selección con objetividad, discreción y claridad, se ha prestado especial interés a garantizar la formación eficaz en base a identificaciones de necesidades basadas en los procesos de gestión de desempeño implantados, de forma que garantizamos así mismo la no discriminación y el desarrollo.



### POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política de anti-discriminación y/o de igualdad de oportunidades? Descríbala. (P6C2I3)

*Respuesta:* No

*Implantación:* No disponemos de una Política concreta de anti-discriminación y de igualdad de oportunidades, pero se está trabajando la elaboración de un Código de Conducta que explícitamente hará mención a su obligado cumplimiento, aunque ya a día de hoy sea algo inherente a la gestión diaria de todas las personas del Grupo Ormazabal.



### ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala. (P6C1I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Continuamos colaborando con la Fundación Lantegi Batuak para la integración laboral de personal discapacitado por valor de unos 13 millones de Euros. Además concretamente este año se está trabajando en la elaboración de un Código de Conducta que recoja específicamente los principios de anti-discriminación y/o de igualdad de

oportunidades.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si la entidad hace públicos la composición de la alta dirección y de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo Consejo de Administración), el ratio de diversidad de género (mujeres/hombres) y otros indicadores de diversidad culturalmente apropiados. (P6C2I1)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** Esta información no se hace pública a nivel externo, pero a nivel interno se transmite la información conforme a las vías establecidas y se comunican los ratios y otros indicadores a los trabajadores en función de los requerimientos y necesidades de cada empresa.

¿Dispone su entidad de un mecanismo/responsable para el tratamiento y gestión de las acusaciones de discriminación, acoso, abuso o intimidación? (P6C3I1)

**Respuesta:** No

**Implantación:** No existe un mecanismo o responsable directo que se haya comunicado tácitamente a los trabajadores para el tratamiento y gestión de las acusaciones de discriminación, acoso, abuso o intimidación

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

**Respuesta:** 0

**Implantación:** 0, No consta ningún expediente abierto.

## • Resumen de Implantación:

Principio 6	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
<b>Empleados</b>	R.:No se ha realizado directamente ningún diagnóstico para analizar los riesgos de discriminación en la  O.: -	R.:No disponemos de una Política concreta de anti-discriminación y de igualdad de oportunidades, pero s  O.: -	R.:Continuamos colaborando con la Fundación Lantegi Batuak para la integración laboral de personal disc  O.: -	R.:No existe un mecanismo o responsable directo que se haya comunicado tácitamente a los trabajadores p  O.: -

R.: Respuesta

O.: Objetivo



## • 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

**Implantación:** 1- Seguimiento y medición mensual de las emisiones atmosféricas en la planta de fabricación de las celdas.

2- Sustitución del almacenamiento final en contenedores tapados con lona para envases metálicos peligrosos por tipo GRG apilado en almacén de residuos para evitar la entrada de agua en los mismos que implicaría la generación de otro residuo en nuestra planta de fabricación de prefabricados de hormigón.

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

**Implantación:** Como en el 2008: 1- Mensualmente, en la planta de celdas se realiza 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. Por otra parte, y tal y como se ha mencionado en el punto P7C111 se realiza un balance de masas para hacer un seguimiento de las emisiones de gas.

2- En la planta de prefabricados de hormigón se han tomado medidas para la reducción del consumo de agua.



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Porcentaje de recursos sobre el total de ingresos brutos destinados a campañas de sensibilización y formación medioambiental %. (P2C2I1)

**Respuesta:** 1 %

**Implantación:** <1%. Por ejemplo, en 2009 ORMAZABAL participó como ponente en las jornadas técnicas JIEEC, organizadas por TECNALIA (España), en las cuales habló de la experiencia vivida y adquirida mediante el caso práctico del ecodiseño y la introducción de esta herramienta en el proceso de I+D de la empresa.

## • Resumen de Implantación:

Principio 7	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés			<p>R.:1- Seguimiento y medición mensual de las emisiones atmosféricas en la planta de fabricación de las c, 1- Mensualmente, en la planta de celdas se realiza un seguimiento de los consumos de recursos natura</p> <hr/> <p>O.: -</p>	

R.: Respuesta

O.: Objetivo





## • Principio 8

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



### DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para analizar los riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad así como si la entidad tiene certificaciones medioambientales (ISO 14001, JIS Q 14001, EMAS certification, etc.). (P8C2I4)

**Implantación:** La planta de fabricación de celdas dispone de un Sistema de Gestión Ambiental basado en la norma internacional ISO 14001:2004 y certificado por AENOR desde Julio de 2000. Asimismo, ORMAZABAL, como miembro de la asociación de fabricantes de bienes de equipo eléctrico SERCOBE, 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 SERCOBE.

En cuanto a la planta de prefabricados de hormigón, también dispone de un Sistema de Gestión Ambiental. No se han identificado riesgos ambientales altos. En cuanto a los moderados podemos indicar las fugas de aditivos en los depósitos, fuga de combustible y legionella.



### POLÍTICAS:

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

**Respuesta:** SI

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



### ACCIONES:

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

**Respuesta:** SI

**Implantación:** 1- Publicación del caso práctico llevado a cabo con IHOBE (agencia vasca para el fomento del

medio ambiente, dependiente del Gobierno Vasco).

2- Análisis de la huella de CO2 en todos los productos de hormigón.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si la entidad dispone de unos objetivos medioambientales cuantificables y metas para toda la compañía. (P8C2I3)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Se han establecido varios objetivos y metas ambientales, de los cuales según los datos recogidos hasta el momento se prevé cumplir con el 75% para las celdas y un 100% para los hormigones.

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:* 25 %

*Implantación:* 25 % de los proveedores y subcontratas directas

## • Resumen de Implantación:

Principio 8	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés	R.:La planta de fabricación de celdas dispone de un Sistema de Gestión Ambiental basado en la norma int O.: -	R.:La Política Ambiental se integra en la política integrada de Calidad, Medio Ambiente y Prevención de O.: -	R.:1- Publicación del caso práctico llevado a cabo con IHOBE (agencia vasca para el fomento del medio a O.: -	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



## • Principio 9

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



### ACCIONES:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Publicación del caso práctico llevado a cabo con IHOBE (agencia vasca para el fomento del medio ambiente, dependiente del Gobierno Vasco).



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Número de estudios, 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:* 3

*Implantación:* 3

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)

*Respuesta:* 0

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

## • Resumen de Implantación:



## Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Principio 9	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés			R.: Publicación del caso práctico llevado a cabo con IHOBE (agencia vasca para el fomento del medio ambi <hr/> O.: -	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



## • Principio 10

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



### DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad realiza un diagnostico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad. Indique los riesgos. (P10C3I1)

*Respuesta:* No

*Implantación:* No, pero se está desarrollando un Código de Conducta para regular estos aspectos.



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Sí, está política se ha comunicado a toda la organización a través de diferentes canales y soportes

¿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

*Implantación:* Sí, se dispone de una política específica y se mantiene un control y un procedimiento de actuación



### 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. (P10C1I1)

*Respuesta:* No

*Implantación:* No existe una acción específica, pero en el Grupo Ormazabal o se no se acepta la corrupción en

ninguna de sus formas. Cualquier actividad que contemple este tipo de actitudes acarrea de forma inmediata medidas de corrección y es considerado como falta grave, además de acarrear sanciones que van desde una suspensión temporal hasta el despido.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si la entidad ha dado a conocer a sus grupos de interés los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad. Indique en el campo de notas el % desglosado por grupo de interés informado. (P10C211)

*Respuesta:* No

*Implantación:* No existe un documento que indique un código de conducta, pero sí existen documentos que establecen los valores con los que se debe trabajar en el Grupo. No obstante se ha establecido crear en 2010 un documento que establezca un código de conducta.

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Sí, todas los patrocinios y donaciones benéficas mantienen la estrategia establecida dentro del Grupo y por lo tanto se realizan de forma transparente y cumpliendo con las leyes pertinentes. Además todas estas aportaciones son fiscalizadas y controladas por auditores internos

¿Dispone la entidad de algún mecanismo para no ceder ante las peticiones de pago de una fracción de un pago contractual a funcionarios o a empleados de socios empresariales? (P10C611)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Sí, no son aceptables estas actitudes dentro del Grupo, en caso de detectar cualquier acción en este sentido se procederá a denunciarla y a tomar las medidas necesarias para atajar este tipo de conductas. Disponemos de una Comisión de Auditoría Interna desde 2006 que realiza informes periódicos para el Consejo de Administración.

## • Resumen de Implantación:



Principio 10	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
<b>Clientes</b>		R.:Sí, está política se ha comunicado a toda la organización a través de diferentes canales y soportes O.: -	R.:No existe una acción específica, pero en el Grupo Ormazabal o se no se acepta la corrupción en ningun O.: -	
<b>Empleados</b>		R.:Sí, está política se ha comunicado a toda la organización a través de diferentes canales y soportes O.: -	R.:No existe una acción específica, pero en el Grupo Ormazabal o se no se acepta la corrupción en ningun O.: -	
<b>Proveedores</b>		R.:Sí, está política se ha comunicado a toda la organización a través de diferentes canales y soportes O.: -	R.:No existe una acción específica, pero en el Grupo Ormazabal o se no se acepta la corrupción en ningun O.: -	
<b>Varios grupos de interés</b>	R.:No, pero se está desarrollando un Código de Conducta para regular estos aspectos. O.: -			

R.: Respuesta

O.: Objetivo