



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

WE SUPPORT

ZIV Aplicaciones y Tecnología, SL



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Datos de la entidad: ZIV Aplicaciones y Tecnología, SL

- *Dirección web:* www.ziv.es
- *Alto cargo:* Norberto Santiago Elustondo, Director
- *Fecha de adhesión:* 06/06/2006
- *Sector:* Equipos electrónicos, electricidad y hardware
- *Actividad:* Fabricantes de productos y servicios para redes eléctricas
- *Desglose de grupos de interés:* Clientes, Empleados, Accionistas, Proveedores
- *Países en los que está presente:* España
- *Alcance del Informe de Progreso:* Todo el grupo
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* A través del Pacto Mundial
- *Día de publicación del Informe:* lunes, 15 de noviembre de 2010
- *Responsable:* José María Losa
- *Tipo de informe:* A+C

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



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

• Carta de Renovación del Compromiso



Norberto Santiago Elustondo
PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

En Zamudio a 29 de octubre de 2010.

Como en años anteriores, en nombre de todos los colaboradores de ZIV, quiero reiterar el firme compromiso que tenemos para continuar apoyando y promocionado los 10 Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Para el 2009 nuestro objetivo era divulgar, entre nuestros grupos de interés el compromiso con el Pacto, además de ayudar a promover la implantación fuera de ZIV, de los principios que lo rigen y así lo hemos hecho.

No perdemos de vista nuestra dimensión y nuestra capacidad de influencia. La seguridad y salud de los empleados, y el cuidado y respeto del medioambiente siguen siendo las áreas que más nos preocupan. La modificación del manual de prevención y la preparación de nuestro sistema para afrontar en los años venideros su estandarización, son los objetivos que junto a la mejora continua del resto de los sistemas, configuran el reto del próximo ejercicio.

Quiero destacar también, que la elaboración del informe de progreso anual, nos sirve como mecanismo de reflexión y revisión de nuestros compromisos sociales, nos ayuda en el diagnóstico de nuestros avances y juntamente con otros procesos nos hacen ser mejores cada año.

Atentamente.

N. Santiago

• 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 tiene riesgos en materia de Derechos Humanos. ¿Cuáles son? (P1C111)

Respuesta: No

Implantación: NUESTROS CENTROS DE NEGOCIO ESTAN ESTABLECIDOS EN PAISES CON TRADICION DEMOCRATICA Y DONDE EL ESTADO DE DERECHO ES UNA REALIDAD.

ENTENDEMOS QUE CUESTIONES BASICAS COMO EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS, COMO CONCEPTO GENERAL O CONCRETO ESTAN MAS QUE GARANTIZADAS.

COMO OBJETIVO PARA EL 2009 NOS PROPUSIMOS DIVULGAR A TRAVES DE NUESTRO CATALOGO GENERAL, NUESTRA ADHESION AL PACTO MUNDIAL Y POR TANTO EL APOYO Y RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS.

Objetivos: EL CATALOGO SE HA PUBLICADO Y ENTREGADO A CLIENTES, ACCIONISTAS Y ALGUNOS PROVEEDORES Y EMPLEADOS.

[Descargar el documento adjunto](#) 



POLÍTICAS:

¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito, los valores y normas de su empresa? (P1C211)

Respuesta: No

Implantación: NO CONTAMOS CON UNA POLITICA EXPRESA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS.

COMO HEMOS DICHO ANTERIORMENTE NO OCNSIDERAMOS QUE SUPONGA UN VERDADERO FACTOR DE RIESGO EN NUESTRA ORGANIZACION.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P1C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: PARA EL EJERCICIO 2009 NOS PLANTEAMOS EL OBJETIVO DE COMENZAR CON LA DIVULGACION, ENTRE NUESTROS GRUPOS DE INTERES, DE LA ADHESION A LOS PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL.

CON ESE FIN, PUBLICAMOS, DENTRO DE NUESTRO CATALOGO GENERAL EL COMPROMISO CON UN DESARROLLO SOSTENIBLE BASADO, ADEMAS DE EN NUESTRA MISION, VISION Y VALORES, EN ESTA DECLARACION DE INTENCIONES.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos?. Descríbalos. (P1C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: CUANDO REALIZAMOS EL PRIMER INFORME DE PROGRESO, ENTENDIMOS QUE PODIAMOS USARLO COMO HERRAMIENTA DE SEGUIMIENTO DE NUESTRA ESTRATEGIA EN RSC.

POR TANTO NOS SIRVE COMO EJERCICIO DE SEGUIMIENTO Y ANALISIS DE LO ACONTECIDO EN EL AÑO, A LA VEZ QUE REGISTRA LAS CORRECCIONES NECESARIAS Y LAS ACCIONES DE MEJORA PARA EL FUTURO, SISTEMATIZANDO LA GESTION DE ESTA IMPORTANTE PARTE DE NUESTRA ACTIVIDAD.

PENSAMOS QUE LA INTEGRACION EN LA GESTION DE LOS PROCESOS, ES EL CAMINO PARA LA MEJORA Y EL AVANCE PERMANENTE.

Indique el porcentaje de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad. (P1C5I1)

Respuesta: 100 %

Implantación: DENTRO DEL PLAN DE ACOGIDA, TODOS LOS TRABAJADORES RECIBEN INFORMACIÓN SOBRE LAS POLITICAS Y LOS OBJETIVOS DE LA ORGANIZACION.

AQUELLOS QUE YA ESTABAN EN LA COMPAÑIA CUANDO FIRMAMOS EL PACTO MUNDIAL, CONOCIERON EL COMPROMISO DE LA EMPRESA A TRAVES DEL DISCURSO ANUAL DE NUESTRO PRESIDENTE.

Objetivos: COMO OBJETIVO PARA 2009 NOS PLANTEAMOS INCLUIR DENTRO DE LA ACOGIDA, UNA RESEÑA A LOS PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL.

EN EL GUION PARA EL FORMADOR EN LA ACOGIDA FIGURA COMO UNO DE LOS PRINCIPIOS Y POLITICAS DE LA ORGANIZACION CON LOS QUE TODOS LOS TRABAJADORES DEBEMOS ESTAR ALINEADOS.



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

[Descargar el documento adjunto](#)

¿Brinda su empresa apoyo económico a proyectos y/o actividades en la comunidad donde opera? (P1C611)

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

Respuesta: SI

Implantación: ADEMAS DE NUESTRA PARTICIPACION A TRAVES DE LAS DIFERENTES ORGANIZACIONES DE LA ADMINISTRACION Y EMPRESARIALES, DAMOS COBERTURA A VARIOS PROYECTOS DE PROMOCION Y DESARROLLO ESTRATEGICOS, INDUSTRIAL Y CULTURAL.

ADEMAS PARTICIPAMOS DIRECTAMENTE EN ACTIVIDADES DE PATROCINIO CULTURAL, ACADEMICO Y DEPORTIVO.

ACTIVIDADES COMO EL PATROCINIO DE EQUIPOS DE FUTBOL, LA APERTURA DE UN AULA EN LA ESCUELA DE INGENIEROS O NUESTRA PARTICIPACION EN LOS MAS DIVERSOS FOROS SOBRE INNOVACION, SON UNA MUESTRA DE NUESTRO INTERES POR DEVOLVER A LA SOCIEDAD LOCAL LOS RECURSOS QUE NOS BRINDA.

Objetivos: CONTINUAREMOS EN LOS PROXIMOS AÑOS CON ESTAS ACTIVIDADES. PROCURANDO, EN LA MEDIDA QUE NUESTRO NEGOCIO LO PERMITA, IR AUMENTANDO LA CIFRA DE NUESTRA APORTACION.

• Resumen de Implantación:

Principio 1	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Clientes	R.:ATENCION O.: -	R.:ATENCION O.: -	R.:ATENCION O.:PUBLICACION EN LA WEB	R.:ATENCION O.: -
Empleados	R.:PARTICIPACION O.: -	R.:PARTICIPACION O.: -	R.:PARTICIPACION O.:PUBLICACION EN LA WEB	R.:PARTICIPACION O.: -
Accionistas	R.:COMPROMISO O.: -	R.:COMPROMISO O.: -	R.:COMPROMISO O.:PUBLICACION EN LA WEB	R.:COMPROMISO O.: -
Proveedores	R.:COLABORACION O.: -	R.:COLABORACION O.: -	R.:COLABORACION O.:PUBLICACION EN LA WEB	R.:COLABORACION O.: -

R.: Respuesta



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

O.: Objetivo



• Principio 2

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



DIAGNÓSTICO:

¿Dispone la entidad de una clasificación de proveedores en función de su riesgo en la vulneración de los Derechos Humanos? Especificar el riesgo e indicar si se favorece a aquellos que tienen certificaciones. (P2C111)

Respuesta: No

Implantación: NO DISPONEMOS DE UNA CLASIFICACION DE PROVEEDORES EN FUNCION DE SU RIESGO EN LA VULNERACION DE LOS DERECHOS HUMANOS. NO OBSTANTE PERIODICAMENTE AUDITAMOS A NUESTROS PROVEEDORES PARA CERTIFICAR QUE CUMPLEN CON LA LEGISLACION VIGENTE.

NUESTRO SISTEMA DE GESTION BASADO EN ESTANDARES CERTIFICADOS ISO 9001-2008, NOS AYUDA EN ESTA LABOR.

Objetivos: COMO OBJETIVO PERIODICO DE MEJORA, TODOS LOS AÑOS PRETENDEMOS AUMENTAR EL Nº DE PROVEEDORES CERTIFICADOS.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política formal de compras o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS? (P2C211)

Respuesta: SI

Implantación: ESTRATEGICAMENTE, ESTABLECEMOS UNA ESTRECHA RELACION CON NUESTROS PROVEEDORES CLAVE, PRINCIPALMENTE CON AQUELLOS QUE FORMAN PARTE DE NUESTRA PROPIA ACTIVIDAD.

CUIDARLES PARA QUE CREZCAN CON NOSOTROS ES UNA BUENA PRACTICA PARA LA SOSTENIBILIDAD DEL NEGOCIO, Y EN EL CASO DE LOS LOCALES, OTRA MANERA DE DEVOLVER A LA SOCIEDAD PARTE DEL IMPULSO QUE ELLA NOS BRINDA.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P2C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: EN EL CASO DE LOS PROVEEDORES DE SERVICIOS A NUESTRA ACTIVIDAD PRINCIPAL, PODEMOS PERMITIRNOS PARA DETERMINADOS TRABAJOS, CONTAR CON ORGANIZACIONES QUE ADEMÁS, DESARROLLAN SECTORES SOCIALES CON DIFICULTADES, COMO SON DISCAPACITADOS O PERSONAS CON RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL.

Objetivos: DE LA MISMA MANERA QUE CADA AÑO NUESTRO OBJETIVO ES CRECER COMO NEGOCIO, TRASLADAMOS A NUESTROS PROVEEDORES ESE INTERÉS O NECESIDAD. EL RESULTADO ES QUE SI NOSOTROS CRECEMOS, ESTE TIPO DE PROVEEDORES AUMENTA SU PRESENCIA EN NUESTRA CARTERA DE COLABORADORES.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001) (P2C4I1)

Respuesta: 78 %

Implantación: DURANTE ESTE AÑO, AUNQUE DE FORMA INDIRECTA, HEMOS INCREMENTADO EL Nº DE PROVEEDORES QUE DISPONEN DE ALGUNA CERTIFICACIÓN POR TERCEROS DE SU SISTEMA DE GESTIÓN.

ADEMÁS, EL PRIMER PROVEEDOR DE SERVICIOS PARA EL ÁREA DE PROTECCIÓN Y CONTROL ES UN CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO, QUE DA TRABAJO A DIFERENTES TIPOS DE DISCAPACITADOS.

Objetivos: EN NUESTRO PROCESO DE MEJORA CONTINUA, TODOS LOS AÑOS TENEMOS COMO OBJETIVO EL INCREMENTO DE PROVEEDORES CERTIFICADOS

• Resumen de Implantación:

Principio 2	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Proveedores	R.:CERTIFICACION	R.:DESARROLLO	R.:DESARROLLO	
	O.:AUMENTAR EL NUMERO DE PROVEEDORES CERTIFICADOS	O.:INCREMENTO DE NEGOCIO	O.:INCREMENTO	

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. (P3C1I1)

Respuesta: No

Implantación: DE ACUERDO A LAS LEYES VIGENTES, TODOS LOS TRABAJADORES DE ZIV TIENEN RECONOCIDO EL DERECHO A LA NEGOCIACION COLECTIVA.

LA EMPRESA HA PARTICIPADO ACTIVAMENTE EN CUANTOS PROCESOS ELECTORALES HAN PROMOVIDO LOS TRABAJADORES.

POR EL TAMAÑO DE DETERMINADAS EMPRESAS, NO EN TODAS EXISTEN REPRESENTACION COLECTIVA DE TRABAJADORES.

NO OBSTANTE, A TRAVES DE LAS ENCUESTAS Y LOS BUZONES DE SUGERENCIAS ANONIMOS Y A TRAVES DE LAS ENTREVISTAS INDIVIDUALES QUE CADA TRABAJADOR TIENE CON SU JEFE COMO METODO DE SEGUIMIENTO DE SU DESEMPEÑO, LA EMPRES ESTA EN PERMANENTE CONTACTO CON LA REALIDAD Y LAS NECESIDADES DE CADA UNO DE SUS TRABAJADORES.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política de consulta que trate con los empleados los temas importantes? (P3C2I1)

Respuesta: No

Implantación: LA APLICACION DE LAS NORMAS LABORALES ES UN PRINCIPIO BASICO DE ACTUACION EN ZIV.

NO SE CONCIBE LA RELACION CON LOS TRABAJADORES FUERA DEL AMBITO DE LAS NORMAS REGULADORAS DE APLICACION EN CADA CASO.

EL RESPETO E INCLUSO LA MEJORA DE LOS PRINCIPIOS BASICOS DE LAS RELACIONES LABORALES SON EL EJE DE LA RELACION EMPRESA TRABAJADOR.

EN EL AMBITO DE LA MARCHA DEL NEGOCIO Y ANTE LA SITUACION DE CRISIS GENERALIZADA, EN 2009 SE REALIZARON DIVERSAS REUNIONES, PRIMERO CON AQUELLOS TRABAJADORES CON RESPONSABILIDAD SOBRE OTROS, DESPUES ENTRE ESTOS Y SUS COLABORADORES, CON EL FIN DE IMPLICAR A TODA LA ORGANIZACION EN LA APORTACION DE IDEAS QUE NOS AYUDARAN A DESENVOLVERNOS MEJOR ANTE UN ENTORNO MENOS FAVORABLE.

Objetivos: EL RESULTADO DE LAS REUNIONES HAN SIDO UNA SERIE DE ACCIONES DE MEJORA IMPLANTADAS DURANTE 2009 Y 2010, QUE ESTAN DEMOSTRANDO LA EFICACIA NECESARIA PARA AFRONTAR LOS RETOS QUE SE NOS HAN PRESENTADO.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P3C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: PERIODICAMENTE REALIZAMOS UNA ENCUESTA SOBRE LA SATISFACCION DE NUESTROS EMPLEADOS. ADEMÁS DE RECOGER LAS OPINIONES SOBRE ASUNTOS DE INTERES GENERAL, ATENDEMOS LAS SUGERENCIAS QUE EN ELLA SE REALIZAN. TAMBIEN EXISTE UN BUZON ANÓNIMO DONDE SE PUEDE DEPOSITAR CUALQUIER TIPO DE OBSERVACION.

COMO HEMOS DICHO ANTES, ESTE AÑO SE HAN REALIZADO UNA SERIE DE REUNIONES CON LOS TRABAJADORES A FIN DE RECAVAR SU APORTACION, PARA ENFRENTARNOS A LOS NUEVOS RETOS QUE LA CRISIS GLOBAL NOS HA PRESENTADO.

Objetivos: EL RESULTADO DE LA ENCUESTA SE PUBLICA, MIDE Y COMPARA CON LAS ENCUESTAS ANTERIORES. SE DEFINEN ACCIONES PARA LA MEJORA DE LOS CONCEPTOS PEOR VALORADOS.

LA MEDIDAS RECOGIDAS EN LAS REUNIONES CON LOS TRABAJADORES, SE HAN IMPLANTADO EN 2009 Y 2010 Y ESTAN TENIENDO LOS RESULTADOS DESEADOS.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿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? Descríbalos. (P3C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: DENTRO DEL MANUAL DE GESTION EXISTE UNA REFERENCIA GENERAL A COMO DEBEMOS RECOGER LAS OPINIONES, PREOCUPACIONES, SUGERENCIAS, CRITICAS O CUALQUIER OTRA



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

INQUIETUD DE NUESTROS TRABAJADORES.

Objetivos: LA ENCUESTA DE SATISFACCIÓN TIENE COMO CONSECUENCIA SIEMPRE ACCIONES DE MEJORA A LOS PUNTOS PERO VALORADOS.

LAS SUGERENCIAS DEPOSITADAS EN EL BUZON SON SIEMPRE RESPONDIDAS, Y CUANDO ES POSIBLE CONTEMPLADAS.

EL RESULTADO DE LAS REUNIONES CON LOS TRABAJADORES SE HA PLASMADO EN UNA SERIE DE MEDIDAS, LLEVADAS A LA PRACTICA DURANTE LOS AÑOS 2009 Y 2010.

• Resumen de Implantación:

Principio 3	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.:PARTICIPACION	R.:LEY	R.:ENCUESTA Y PARTICIPACION	R.:ENCUESTAS, BUZON Y REUNIONES GENERALES
	O.: -	O.: -	O.: -	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. (P4C111)

Respuesta: No

Implantación: TODAS NUESTRAS EMPRESAS EJERCEN SU ACTIVIDAD BAJO EL AMPARO DE LAS NORMAS REGULADORAS DE LOS ESTADOS DONDE ESTAN IMPLANTADAS.

NINGUN ESTADO DE DERECHO CONTEMPLA EL TRABAJO FORZOSO EN SU LEGISLACION LABORAL O SOCIAL.

¿Ofrece la entidad a sus empleados facilidades para conciliar la vida profesional y familiar, ejemplo, considerar un horario flexible de trabajo o permitir el teletrabajo? Descríbalas.(P4C211)

Respuesta: SI

Implantación: NUESTRO HORARIO DE TRABAJO PERMITE UNA FLEXIBILIDAD EN LAS HORAS DE ENTRADA Y SALIDA QUE TRATA DE COMPATIBILIZAR LAS RESPONSABILIDADES O PREFERENCIAS PERSONALES CON LAS OBLIGACIONES PROFESIONALES.

SE PERMITE LA ADAPTACION DEL HORARIO O CALENDARIO EN LOS CASOS DE MATERNIDAD/PATERNIDAD O CUIDADO DE DEPENDIENTES, CON EL FIN DE QUE LOS TRABAJADORES ADAPTEN SU TRABAJO A SU NUEVA SITUACION.

NO EXISTE UNA NORMA GENERALIZADA. CADA CASO SE ESTUDIA DE MANERA INDIVIDUAL ENTRE EL AFECTADO Y SU JEFE, ANALIZANDO CUANTOS FACTORES PUEDAN TENERSE EN CUENTA PARA UN MEJOR ENCAJE.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme, en la que se determinen las horas de trabajo establecidas y la remuneración de los trabajadores? (P4C311)

Respuesta: SI

Implantación: EXISTE UN CALENDARIO LABORAL ESCRITO, CONSENSUADO Y PUBLICADO.

TODOS LOS AÑOS SE REALIZA UNA O DOS REUNIONES CON LOS TRABAJADORES CON EL FIN DE REALIZAR LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO. EN LA CONVERSACION FINAL SE DISCUTE SOBRE COMO HA IDO EL AÑO Y SE PROPONE UNA EVALUACIÓN.

UNA VEZ APROBADA LA EVLUACIÓN, ESTA DETERMINA EN PARTE EL SALARIO APROBADO DEL TRABAJADOR QUE SE LE COMUNICA UNA VEZ ES DEFINITIVO.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P4C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: DURANTE ESTE AÑO HEMOS PROCEDIMENTADO EL METODO DE ASIGNACION DE PREMIOS A LA EXCELENCIA EN EL DESEMPEÑO Y LOGRO DE OBJETIVOS.

ESTOS PREMIOS PRETENDEN MOTIVAR Y TRASLADAR A LOS TRABAJADORES EL EFECTO DE SU GESTION Y DESEMPEÑO, MAS ALLA DEL INCREMENTO DE SALARIO O EL RECONOCIMIENTO DE SUS JEFES O COLABORADORES.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas en lo relativo a horarios, horas extra, medidas de conciliación de la vida familiar y profesional, etc.? Descríbalos. (P4C5I1)

Respuesta: No

Implantación: NO EXISTE NINGUN MECANISMO AUTOMATICO DE CONTROL SOBRE HORARIOS O PRESENCIA EN LA EMPRESA.

CADA TRABAJADOR ES RESPONSABLE DE SU AREA, Y AUNQUE ES NECESARIA SU PRESENCIA EN SU PUESTO DE TRABAJO, ESTA NO SE VALORA COMO TAL, SINO QUE ES UNA NECESIDAD PARA EL LOGRO DE SU OBJETIVO.

SI LOGRAMOS EL OBJETIVO LA PRESENCIA SE SUPONE.

EL PROPIO SISTEMA IMPLANTADO POR LA LEGISLACION LABORAL EN CADA CASO, PROTEGE AL TRABAJADOR Y LE PERMITE RECLAMAR CON GARANTÍAS SI EXISTIERA LA MÁS MINIMA VULNERACIÓN DE SUS DERECHOS.



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

¿La entidad verifica el cumplimiento de leyes y normas laborales o dispone de certificación de los estándares que prohíben el trabajo forzoso? (ej. SA 8000) (P4C711)

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

Respuesta: No

Implantación: NO EXISTE NINGUN PROCEDIMIENTO DE VERIFICACION ACTIVA O PERSECUCION DE LA APLICACION DE LAS NORMAS, NI DISPONEMOS DE NINGUNA CERTIFICACION DE TERCEROS. SIEMPRE PARTIMOS DE PLANTEAMIENTOS DENTRO DE LA NORMA, CON LO QUE EVITAMOS UN PUNTO DE PARTIDA VICIADO.

EL DEPARTAMENTO DE RRHH DE ZIV VELA POR LA CORRECTA APLICACIÓN DE LA LEGISLACION EN CADA CASO. ES UNA DE SUS RESPONSABILIDADES Y POR SU CUMPLIMIENTO ES VALORADO Y MEDIDO. NINGUN OTRO DEPARTAMENTO TIENE ATRIBUCIONES EN MATERIA LABORAL O SOCIAL.

LA EXISTENCIA DE SITUACIONES FUERA DE LA NORMA, SE CONSIDERA UNA NO CONFORMIDAD DENTRO DEL SISTEMA Y SE TRATA COMO TAL, CORRIGIENDOSE.

• Resumen de Implantación:

Principio 4	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.:FLEXIBILIDAD, DERECHO	R.:CLARIDAD	R.:PREMIOS	R.:FLEXIBILIDAD
	O.: -	O.: -	O.: -	O.: -

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. (P5C111)

Respuesta: No

Implantación: EL TRABAJO INFANTIL NO ES UN FACTOR DE RIESGO ACTUAL EN ZIV.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política clara donde se define la prohibición del trabajo infantil que comunica abiertamente? (P5C211)

Respuesta: SI

Implantación: NO EXISTE UNA POLITICA ESCRITA, PERO ENTENDEMOS QUE LA PROHIBICIÓN EXPRESA DE LA LEGISLACIÓN DE LOS PAISES DONDE ESTAMOS IMPLANTADOS Y NUESTRO EXTRICTO CUMPLIMIENTO DE ESAS LEYES SON GARANTÍA SUFICIENTE.

ADEMAS LA DIRECCION GENERAL HA DEFINIDO TODOS LOS PUESTOS DE LA ORGANIZACION Y DE ESTA DEFINICIÓN SE DEDUCE LA IMPOSIBILIDAD DE CONTRATAR MENORES.

EN EL AMBITO DE NUESTROS PROVEEDORES, LAS AUDITORIAS PERIODICAS NOS GARANTIZAN SU CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACION.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P5C311)

Respuesta: SI

Implantación: DURANTE ESTE EJERCICIO SE HAN ACTUALIZADO AQUELLAS FICHAS DE HOMOLOGACION DE PUESTOS QUE LO HAN REQUERIDO.

ESTA ACTUALIZACION GARANTIZA LA ADECUACION DE LAS PERSONAS A LAS FUNCIONES NECESARIAS. SON UNA BASE FUNDAMENTAL PARA EVITAR DESVIACIONES GRAVES COMO LA DISCRIMINACION POR CUALQUIER MOTIVO O LA ENTRADA EN LA EMPRESA DE TRABAJADORES QUE NO REUNAN LAS CARACTERISTICAS ADECUADAS.

TODOS LOS TRABAJADORES DEBEN DISPONER DE FORMACIÓN ACADEMICA A PARTIR DEL GRADO MEDIO DE FORMACION PROFESIONAL.

Objetivos: PARA EL PROXIMO EJERCICIO SE CONTINUARÁ CON LA ACTUALIZACION.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de certificación de los estándares que prohíben el trabajo infantil? (ej. SA 8000) (P5C411)

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

Respuesta: NO

Implantación: NO DISPONEMOS DE ESA CERTIFICACION

• Resumen de Implantación:

Principio 5	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.:INEXISTENCIA O.: -	R.:INEXISTENCIA O.: -	R.:PUESTOS O.:ACTUALIZACION DE FICHAS	

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 tiene riesgos identificados directa o indirectamente para cada grupo de interés de su entidad en relación a este principio. ¿Cuáles son? (P6C111)

Respuesta: No

Implantación: NO EXISTE NINGUN DIAGNOSTICO QUE ANALICE EL RIESGO DE DISCRIMINACION, PERO LA PROPIA SISTEMATICA DEL PROCESO DE SELECCIÓN HACE QUE LAS CUALIDADES QUE SE BUSQUEN EN LOS CANDIDATOS SEAN LAS ESPECIFICAMENTE DEFINIDAS EN EL PUESTO.

EL PUESTO SE DEFINE PARA SU CORRECTO DESEMPEÑO Y NO INCLYE NINGUNA REFERENCIA A SEXO, RELIGION O CUALQUIER OTRA CUALIDAD INNECESARIA PARA LA FUNCION.



POLÍTICAS:

¿La entidad ha formulado políticas, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión? (P6C211)

Respuesta: No

Implantación: NO EXISTE NINGUN PROGRAMA DE DISCRIMINACION POSITIVA PARA COLECTIVO ALGUNO, NI PARA LOS TRABAJADORES, NI PARA OTROS GRUPOS DE INTERES.

Objetivos: EXCLUSIVAMENTE EN EL CASO DE LA SUBCONTRATACIÓN DE ALGUNOS TRABAJOS, SI SE HA TENIDO EN CUENTA LAS VENTAJAS OPERATIVAS DE DETERMINADOS COLECTIVOS QUE AUNQUE PUDIERAN PRESENTAR CIERTAS LIMITACIONES, BIEN SENSORIALES O INTELECTUALES, PRESENTAN MEJORES RATIOS DE RENDIMIENTO EN TRABAJOS SENCILLOS Y REPETITIVOS.

NUESTRO PRINCIPAL PROVEEDOR DE SERVICIOS EN EL AREA DE PROTECCIÓN Y CONTROL ES UN CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO.

SOLAMENTE EN APLICACION DE LA LEGISLACION VIGENTE SOBRE LA EMPLEABILIDAD DE DISCAPACITADOS HEMOS INTENTADO LA CONTRATACION DE ESE TIPO DE TRABAJADORES. CONTRATACION QUE AL NO SER POSIBLE HA DADO PASO A LA SUBCONTRATACION CON EMPRESAS DE ESA ESPECIALIDAD.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P6C311)

Respuesta: No

Implantación: NO HEMOS ELABORADO NINGUNA ACCION CONCRETA QUE INCIDA EN LA MEJORA DE NUESTRAS PRACTICAS EN ESE APARTADO.

EL CRECIMIENTO DE DETERMINADOS TRABAJOS HA HECHO AUMENTAR CUANTITATIVA Y CUALITATIVAMENTE NUESTRA RELACION CON CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO.

¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique de qué forma. (P6C411)

Respuesta: SI

Implantación: NINGUNA DE LAS DESCRIPCIONES DE LOS PUESTOS DE TRABAJO DE ZIV INCLUYE REFERENCIAS AL GENERO DE LOS CANDIDATOS.

LOS PUESTOS DIRECTIVOS SE CUBREN MEDIANTE UN PROCESO DE ADQUISICIÓN DE MÉRITOS Y COMPETENCIAS EN EL QUE NO INFLUYE NADA MÁS QUE LA PROYECCION PROFESIONAL Y EL DESEMPEÑO.

TAMPOCO TENEMOS NINGUN SISTEMA DE DISCRIMINACION POSITIVA.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿La entidad publica la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, genero, edad y otros indicadores de diversidad? (P6C511)

Respuesta: No

Implantación: LA EMPRESA PUBLICA EL ORGANIGRAMA DONDE APARECEN LOS ORGANOS DIRECTIVOS Y LOS PUESTOS DEFINIDOS EN CADA CASO.

NO FIGURAN DATOS QUE IDENTIFIQUE A LAS PERSONAS QUE LOS OCUPAN.

NO OBSTANTE CADA TRABAJADOR CONOCE DE MANERA INFORMAL A LAS PERSONAS QUE OCUPAN LOS



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

PUESTOS DE SU AMBITO.

[Descargar el documento adjunto](#) 

• Resumen de Implantación:

Principio 6	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.:IGUALDAD O.: -	R.:IGUALDAD O.: -	R.:IGUALDAD, IGUALDAD O.: -	
Varios grupos de interés				R.:ORGANIGRAMA O.: -

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 7

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



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P7C111)

Respuesta: SI

Implantación: TODOS LOS TRABAJADORES DE LA ORGANIZACION HAN RECIBIDO DURANTE ESTE EJERCICIO, FORMACION SOBRE EL METODO PARA EL TRATAMIENTO DE RESIDUOS.

Objetivos: PARA EL EJERCICIO SIGUIENTE ENTRE OTROS OBJETIVOS ESTA EL DE LA REDUCCION DEL CONSUMO DE RECURSOS, SOBRE TODO DE PAPEL.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales. (P7C211)

Respuesta: 350

Implantación: ADEMAS DE LA FORMACION EN TRATAMIENTO DE RESIDUOS, SE HAN RECIBIDO CURSOS ESPECIFICOS SOBRE AUDITORIAS INTERNAS DE MEDIO AMBIENTE.

DENTRO DE LA ACOGIDA EXISTE UN APARTADO ESPECIFICO PARA LOS METODOS DE RECICLADO Y ACTUACIONES ANTE CONTINGENCIAS QUE AFECTEN AL ENTORNO.

Objetivos: PARA EL PROXIMO EJERCICIO Y DENTRO DEL PLAN DE FORMACION, SE HAN INCLUIDO DIVERSAS ACCIONES SOBRE METODOS DE RACIONALIZACION DE LOS RECURSOS.

[Descargar el documento adjunto](#) 

• Resumen de Implantación:



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Principio 7	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés			R.:MEJORA CONTINUA <hr/> O.:IMPLICACION	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 8

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad. (P8C111)

Respuesta: SI

Implantación: COMO CUALQUIER ORGANIZACION ZIV TIENE SU INFLUENCIA EN EL MEDIO AMBIENTE.

POR EL SECTOR EN EL QUE TRABAJAMOS, ESTA INFLUENCIA NO ES COMPARABLE AL DE INDUSTRIAS COMO LA METALURGICA O LA QUIMICA. NO OBSTANTE LA PREOCUPACION POR EL IMPACTO DE NUESTRA ACTIVIDAD NOS HA LLEVADO A CERTIFICARNOS POR TERCEROS EN UN ESTANDAR DE GESTION DE LA INFLUENCIA EN EL MEDIO.

Objetivos: EL OBJETIVO PERMANETE ES LA REDUCCIÓN DE CONSUMOS, YA QUE NO TENEMOS EMISIONES DIFERENTES A LAS AGUAS SANITARIAS RESIDUALES O EL CO2 DE NUESTROS VEHÍCULOS, QUE SON MUY POCOS.

EL RESTO DE RESIDUOS SON TRATADOS DE FORMA ESPECIFICA PARA SU RECICLADO.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, la consideración de la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales? (P8C211)

Respuesta: SI

Implantación: DESDE EL AÑO 2008 NUESTRO SISTEMA DE GESTION DISPONE DE LA CERTIFICACION ISO 14000



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P8C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: MEDIANTE LA FORMACIÓN CONTINUA DE NUESTROS TRABAJADORES EN ESTE AREA, INCLUIDA LA DE LOS NUEVOS, QUE PERMANENTEMENTE SE INCORPORAN, PRETENDEMOS PROMOVER ENTRE ELLOS UNA CONCIENCIACIÓN REAL Y EFECTIVA SOBRE LA RESPONSABILIDAD QUE TODOS DEBEMOS TENER CON LA CONSERVACION DE NUESTRO ENTORNO.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 0,7

Agua: 672

Papel: 3,46

Implantación: EN ESTE EJERCICIO, AUNQUE DE FORMA INDIRECTA, HEMOS CONSEGUIDO REDUCIR EL CONSUMO ELECTRICO Y DE PAPEL

NO HEMOS CONSEGUIDO REDUCIR EL CONSUMO DE AGUA EN LAS CIFRAS QUE NOS HABÍAMOS PROPUESTO. NO OBSTANTE ESTAMOS POR DEBAJO DE LA RECOMENDACION DE LA ADMINISTRACION PARA INDUSTRIAS COMO LA NUESTRA.

Objetivos: REDUCIR EL CONSUMO DE PAPEL UN 3%

EL CONSUMO ELECTRICO ESTA MUY DIRECTAMENTE LIGADO A LA FABRICACION POR LO QUE ES DE ESPERAR QUE PARA 2010 SE INCREMENTE.

• Resumen de Implantación:

Principio 8	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés	R.:RESPONSABILIDAD	R.:CERTIFICACION	R.:FORMACION	
	O.:REDUCCION DE CONSUMO	O.:MEJORA CONTINUA	O.:FORMACION CONTINUA	

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 la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P9C111)

Respuesta: SI

Implantación: EN EL COMPROMISO PARA UN DESARROLLO SOSTENIBLE QUE PUBLICAMOS EN NUESTRO CATALOGO GENERAL, TRATAMOS DE REFLEJAR LA REALIDAD DE NUESTRO INTERES DE MEJORA EN CUANTO A LA DISMINUCION DEL DETERIORO QUE EJERCEMOS SOBRE EL MEDIO DE NUESTRO ENTORNO.

LO LLEVAMOS A SU MAXIMA EXPRESION COMPROMETIENDONOS A NO DETERIORARLO SINO A MEJORARLO.

Objetivos: PARA 2010 PRETENDEMOS COMPENSAR TODAS NUESTRAS EMISIONES DE CO2 Y QUE EL BALANCE DE ESTAS SEA CERO.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente. (P9C211)

Respuesta: 1

Implantación: ES MUY DIFICIL CUANTIFICAR QUE PORCENTAJE DE LO QUE INVERTIMOS EN INVESTIGACION Y DESARROLLO TIENE UN EFECTO DIRECTO SOBRE EL MEDIO AMBIENTE.

CADA VEZ QUE MEJORAMOS PROCESOS PRODUCTIVOS Y LOS HACEMOS MAS EFICIENTES, ESTAMOS DESARROLLANDO TECNOLOGIAS RESPETUOSAS CON EL MEDIO AMBIENTE.

CADA VEZ QUE DESARROLLAMOS UN EQUIPO MAS BARATO, O CADA VEZ QUE LO HACEMOS MÁS POLIVALENTE O VERSATIL, ESTAMOS PERMITIENDO QUE NO SE DESPERDICIE ENERGIA.

CADA VEZ QUE FORMAMOS A NUESTROS TRABAJADORES O PROVEEDORES EN CUESTIONES RELACIONADAS CON LA MEJORA DE LOS RESIDUOS, ESTAMOS CONTRIBUYENDO A DIFUNDIR LOS BENEFICIOS DE CUIDAR



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

NUESTRO ENTORNO.

SI TENEMOS EN CUENTA QUE DEDICAMOS UN 15% DE NUESTROS INGRESOS A I+D, SEGURO QUE PODEMOS IMPUTAR UN 1% A ESTE APARTADO.

Objetivos: SEGUIREMOS INCREMENTANDO NUESTRA INVERSION EN I+D Y POR TANTO GENERAREMOS MEJORAS DIRECTAS E INDIRECTAS EN LA CONSERVACION DEL MEDIO

• Resumen de Implantación:

Principio 9	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés			R.:CATALOGO <hr/> O.:PROMOCION DEL CATALOGO DONDE NO HA LLEGADO AUN	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 10

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



DIAGNÓSTICO:

¿Realiza un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su entidad y en su sector de actividad? (P10C111)

Respuesta: No

Implantación: NUESTRO SISTEMA DE GESTION DISPONE DE LOS MECANISMOS SUFICIENTES PARA EVITAR CUALQUIER TIPO DE DESVIO DE RECURSOS A ESTE FIN.

TODOS LOS MOVIMIENTOS ESTAN CONTROLADOS Y VERIFICADOS, INCLUSO POR TERCEROS QUE CERTIFICAN LA TRANSPARENCIA DE NUESTRAS OPERACIONES MERCANTILES.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y publico contra la corrupción, la extorsión y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales? (P10C211)

Respuesta: SI

Implantación: COMO FIRMANTES DEL PACTO MUNDIAL HEMOS ASUMIDO EL COMPROMISO DE TRANSPARENCIA Y RESPETO DE LOS CODIGOS DE CONDUCTA CONTRA LA CORRUPCION Y EL SOBORNO EN CUALQUIERA DE SUS FORMAS Y ASI LO DIVULGAMOS.

ADEMAS SEGUIMOS TODAS LAS DIRECTRICES DE LA OCDE PARA EMPRESAS MULTINACIONALES



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P10C311)

Respuesta: No

Implantación: NO DISPONEMOS DE NINGUNA ACCION CONCRETA EN RELACION A ESTE PRINCIPIO, MAS ALLA DE LA TRANSPARENCIA Y PUBLICIDAD HABITUAL EN NUESTRO PROCEDIMIENTO DE GESTION.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si la entidad ha dado a conocer a sus grupos de interes los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad. Indique en el campo de notas el % desglosado por cada grupo de interés que los conocen. (P10C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: A TRAVES DEL CATALOGO GENERAL HEMOS PUESTO EN CONOCIMIENTO DE NUESTROS GRUPOS DE INTERES EL CUMPLIMIENTO DE LAS DIRECTRICES MARCADAS POR LA OCDE PARA EMPRESAS MULTINACIONALES, DONDE SE REFLEJAN LOS PRINCIPIOS Y NORMAS DE UNA CONDUCTA EMPRESARIAL RESPONSABLE Y LEGAL.

CON ELLO SE PRETENDE GARANTIZAR QUE NUESTRAS ACTIVIDADES SE DESARROLLAN EN ARMONIA CON LOS DICTADOS DE LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS, CONTRIBUYENDO A LA MEJORA DE UN DESARROLLO SOSTENIBLE.

CLIENTES 100%

ACCIONISTAS 100%

PROVEEDORES 15%

EMPLEADOS 90%

¿Dispone la entidad de un sistema de gestión económico financiero bien estructurado que se rige por algún principio o compromiso de transparencia y buen gobierno (de acuerdo a la legalidad vigente en el ámbito geográfico donde opera)? Indicar principios o compromisos adquiridos. (P10C5I1)

Respuesta: SI

Implantación: ZIV DISPONE DE UN SISTEMA DE GESTION COMPROMETIDO CON LAS DIRECTRICES DE LA OCDE.

ADEMAS NUESTRO SISTEMA ESTA PERMANENTEMENTE AUDITADO Y CERTIFICADO POR TERCEROS Y SOMETIDO A LAS NORMAS DE FUNCIONAMIENTO Y PUBLICACION DE LOS ESTADOS DONDE OPERAMOS.

Objetivos: COMO QUEDA REDACTADO EN LA DEFINICION DE LA CULTURA ZIV, QUE RECOGE NUESTRA MISION, VISION Y VALORES, DESDE UN PUNTO DE VISTA ECONOMICO, EXISTE UN COMPROMISO DE SOSTENIBILIDAD QUE NO PUEDE LOGRARSE SIN UNA BUENA Y TRANSPARENTE GESTION

[Descargar el documento adjunto](#)

• Resumen de Implantación:

Principio 10	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Clientes	R.:TRANSPARENCIA O.: -	R.:TRANSPAENCIA O.: -	R.:TRANSPARENCIA O.: -	
Empleados	R.:VERIFICACION O.: -	R.:VERIFICACION O.: -	R.:VERIFICACION O.: -	
Accionistas	R.:COMPROMISO O.: -	R.:COMPROMISO O.: -	R.:COMPROMISO O.: -	
Proveedores	R.:TRANSPARENCIA O.: -	R.:TRANSPARENCIA O.: -	R.:TRANSPARENCIA O.: -	
Varios grupos de interés				R.:SOSTENIBILIDAD O.: -

R.: Respuesta

O.: Objetivo