

ZIV Aplicaciones y Tecnología, SL

INFORME DE PROGRESO
2017



ZIV Aplicaciones y Tecnología, SL
Parque Tecnológico de Zamudio - Edificio 210
Vizcaya

Tabla de Contenidos

01 | Carta de Renovación del Compromiso

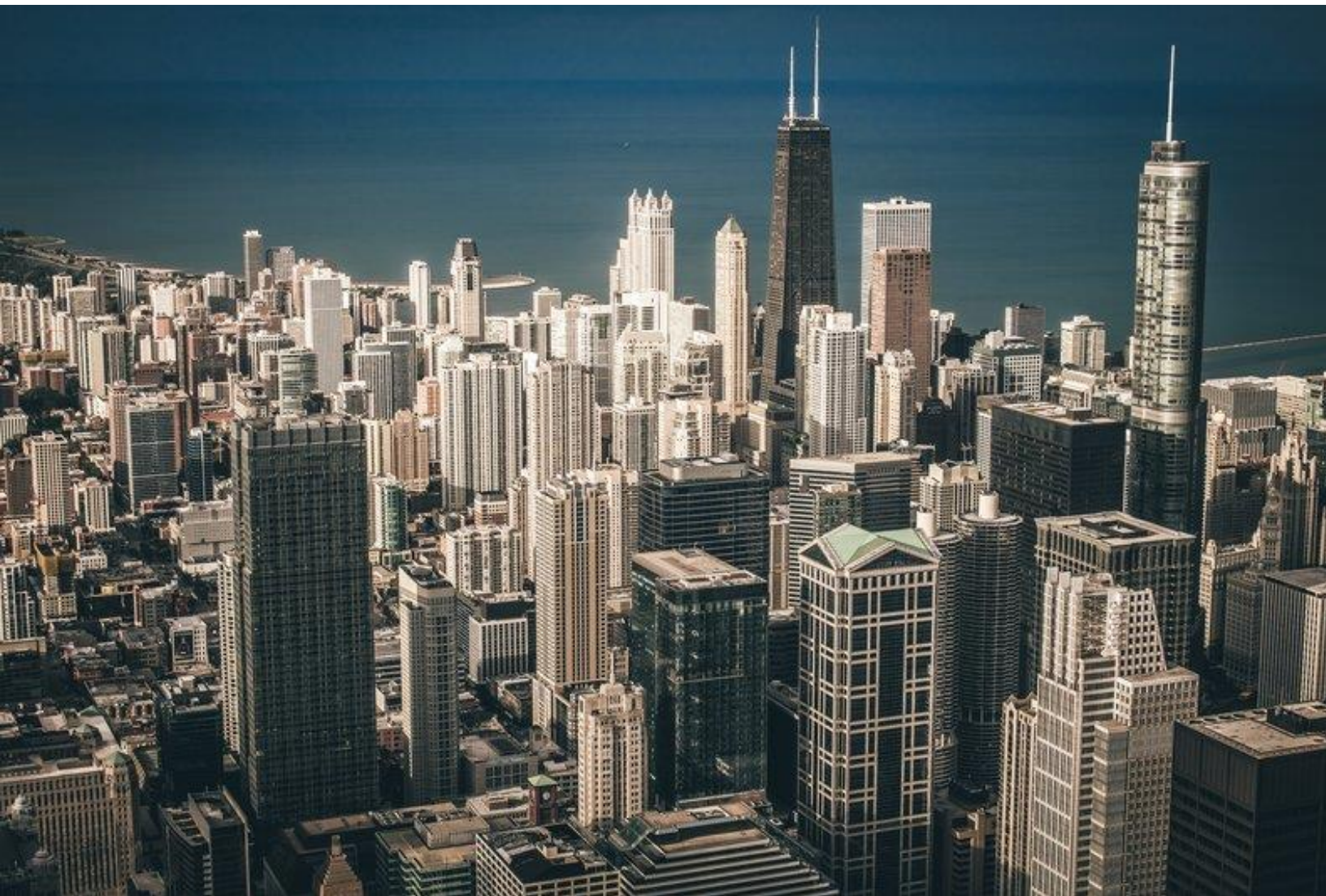
02 | Perfil de la Entidad

03 | Metodología

04 | COE

05 | Análisis

- Clientes
- Empleados
- Proveedores



CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

Covadonga Coca Ramos
CEO

En Zamudio, a 19 de noviembre de 2018

Como máximo responsable de la compañía, me gustaría ratificar el firme compromiso por parte de la Dirección del Grupo ZIV, con los Principios del Pacto Mundial.

Tanto la Dirección como los empleados de la compañía somos conscientes de la responsabilidad que como organización empresarial debemos asumir en el desarrollo de una sociedad respetuosa con los derechos humanos y el medio ambiente.

El respeto y apoyo a la protección de los Derechos Humanos fundamentales, sigue siendo una máxima dentro de nuestra organización.

En ZIV, continuamos esforzándonos en llevar a cabo acciones de Responsabilidad Social, puesto que consideramos que es algo intrínseco a la cultura de empresa,

En los próximos años continuaremos esforzándonos en la difusión de los 10 principios del Pacto mundial entre todos nuestros grupos de interés, animando a clientes y proveedores a integrar en su estrategia, políticas y procedimientos que garanticen el respeto de los Derechos Humanos y el Medio Ambiente.

Atentamente,



C. Coca
CEO



ZIV APLICACIONES Y TECNOLOGÍA, S.L.

Domicilio social
Parque Científico y Tecnológico de Bizkaia, 210 - 48170 Zamudio, Spain - Apdo. 757 - 48080 Bilbao
T: +34 944 522 003 Fax: +34 944 522 140 www.zivautomation.com





PERFIL DE LA ENTIDAD

INFORMACIÓN GENERAL

Nombre Completo (Razón Social)

ZIV Aplicaciones y Tecnología, SL

Tipo de empresa

PYME

Dirección

Parque Tecnológico de Zamudio - Edificio 210

Localidad

Zamudio

Provincia

Vizcaya

Comunidad Autónoma

País Vasco

Dirección Web

www.ziv.es

Nombre del máximo cargo ejecutivo

Covadonga Coca Ramos

Persona de contacto

José María Losa / Fátima Rebate

Número total de empleados

400

Sector

Equipos Electronicos

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

Fabricantes de productos y servicios para redes eléctricas

Facturación / Ingresos en € (Cantidades sujetas al tipo de cambio \$/€)

48 - 240 millones

Ayudas financieras significativas recibidas del gobierno (miles de euros):

844

Seleccionar los Grupos de Interés más significativos: (Los Grupos de Interés configuran su Informe de Progreso)

Clientes, Empleados, Proveedores

Otros grupos de interés. En la pestaña “Otra información” se podrá detallar la información de los 10 Principios para otros grupos de interés.

No

Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los Grupos de Interés

Entendemos que son los colectivos sobre los que más impacto tenemos, y a su vez los que más pueden influir en el desarrollo presente y futuro de nuestra organización.

Alcance del Informe de Progreso (Países sobre los cuales la empresa reporta información en el Informe de Progreso) y sus posibles limitaciones, si existen

Todo el grupo

¿Cómo ha establecido la materialidad o definidos los asuntos más significativos a incluir en el Informe de

Progreso?

La elaboración cada año del informe de progreso, nos sirve para hacer una reflexión sobre cuál ha sido nuestro comportamiento durante el año anterior ante nuestros colectivos más importantes y cercanos. Los asuntos reflejados en él son el resultado de esta reflexión.

Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso

A través del Pacto Mundial y ASEPAM. Dentro de ZIV hemos incluido un apartado en el guion del plan de acogida.

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

año calendario

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

anual

Notas

¿Su entidad tiene actividades en países en vías de desarrollo?

Si

¿Su entidad tiene proveedores en países en vías de desarrollo?

No

¿Su entidad tiene un alto impacto medioambiental?

No

ESTRATEGIA Y GOBIERNO

Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los

Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión

Tanto para nuestros clientes, proveedores, como empleados, la organización dispone de encuestas de satisfacción, mediante las que pulsamos la opinión de nuestros grupos de interés. Para los empleados existe un buzón de sugerencias anónimo y otro nominativo, además de los cauces de comunicación habituales dentro de cada proceso. Los clientes dispones de un buzón de sugerencias en la web de la compañía.

Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama

Tanto para nuestros clientes, proveedores, como empleados, la organización dispone de encuestas de satisfacción, mediante las que pulsamos la opinión de nuestros grupos de interés. Para los empleados existe un buzón de sugerencias anónimo y otro nominativo, además de los cauces de comunicación habituales dentro de cada proceso.

Indique si la junta directiva mide el progreso en la implantación de Los 10 Principios mediante indicadores

No

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.

El seguimiento de la implantación de los 10 principios se realiza entre RRHH y el Director General.

Organigrama

[Descargar elemento adjunto](#)

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 Sostenible, iniciativas de Global Compact, etc.)

La compañía colabora con asociaciones no gubernamentales para el desarrollo y acción humanitaria, como por ejemplo con la ONG EDUCO.

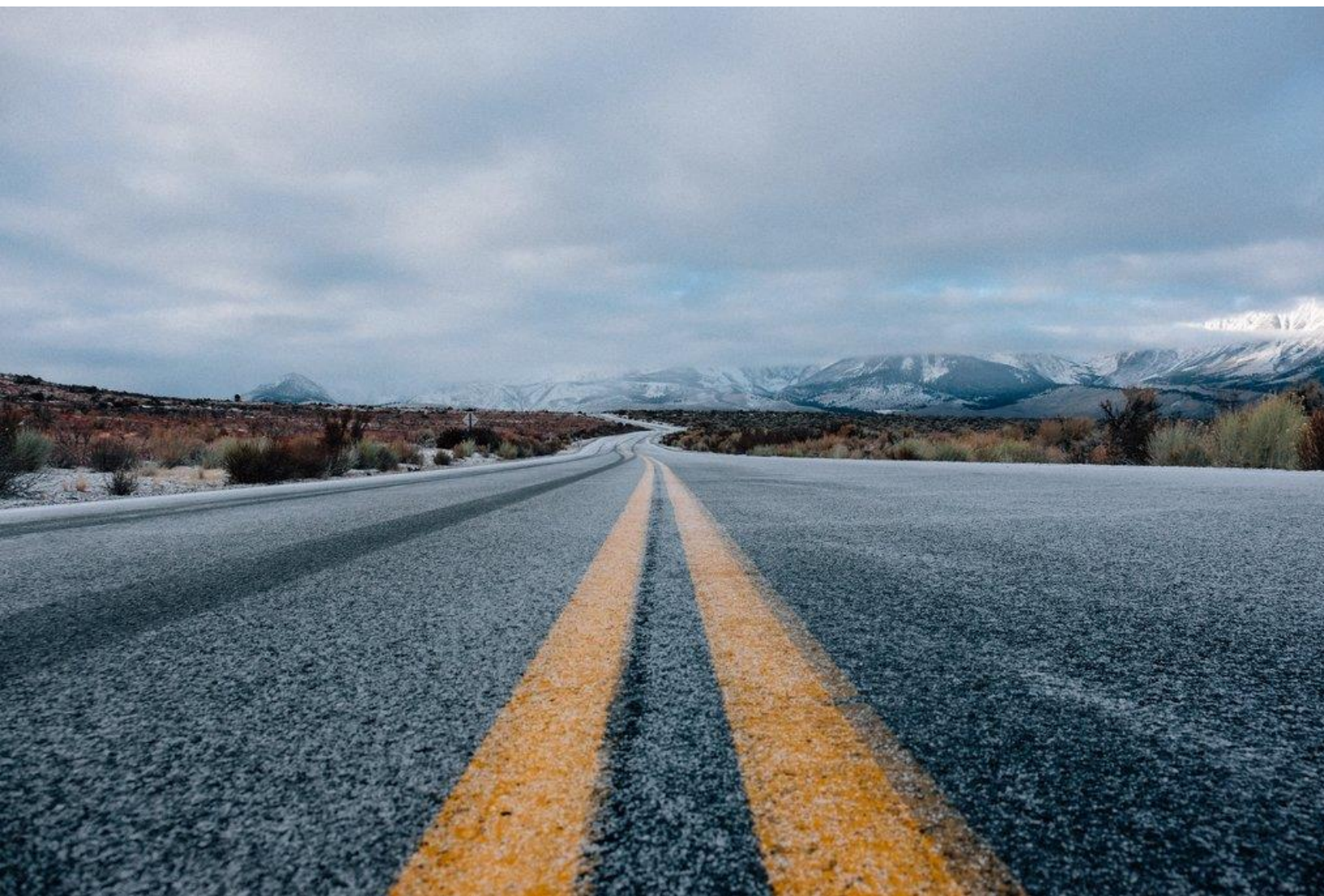
MÁS INFORMACIÓN

¿Cómo implementa la entidad los 10 Principios para los "Otros Grupos de Interés"?

.

Dirección Web

www.ziv.es



METODOLOGÍA

El presente Informe de Progreso está basado en la metodología de reporting por grupos de interés. El concepto de grupo de interés es clave a la hora de entender la RSE. La complejidad y el dinamismo del contexto empresarial actual ha hecho necesario adquirir un compromiso sólido con los distintos grupos de interés, afectados directa o indirectamente por la misión empresarial.

Identificar los grupos de interés, y cuáles son sus expectativas, son aspectos que facilitan la implantación integral de la RSE en el seno de cualquier organización. Esto permitirá a las entidades anticipar posibles riesgos u oportunidades y establecer políticas, acciones, herramientas e indicadores de seguimiento como los que se recogen en el presente informe.

La entidad que ha elaborado el siguiente Informe de Progreso ha desarrollado los siguientes pasos:

1. Seleccionar los grupos de interés más relevantes de su entidad.
2. Identificar los desafíos más significativos para los grupos de interés seleccionados
3. Neutralizar estos riesgos o materializar las oportunidades con el establecimiento de:

Políticas: documentos formales plasmados por escrito que definen los valores y comunicaciones de la entidad detectados en la identificación de desafíos.

Acciones/Proyectos: las acciones ayudan 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.

Herramientas de seguimiento: evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Proporcionan las herramientas para controlar el cumplimiento de las políticas y ayuda a detectar fallos en el sistema de gestión para su posterior mejora.

Indicadores de seguimiento: datos cualitativos para medir el grado de implantación de las ideas (políticas, acciones/proyectos y herramientas de seguimiento).

El Informe de Progreso está planteado en términos de medición del progreso: no se trata de que se cumpla al 100% el primer año, el objetivo es ir progresando. El Informe de Progreso, es por tanto una demostración importante por parte de los firmantes del compromiso adquirido con el Pacto Mundial y sus Principios.



ANÁLISIS

DERECHOS HUMANOS



3

Desafíos u Oportunidades
contemplados

NORMAS LABORALES



5

Desafíos u Oportunidades
contemplados

MEDIOAMBIENTE



1

Desafíos u Oportunidades
contemplados

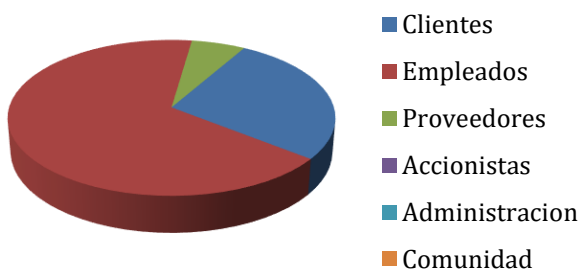
ANTICORRUPCIÓN



1

Desafíos u Oportunidades
contemplados

Políticas aplicadas por grupos de interés



CANTIDAD DE POLÍTICAS APLICADAS:

Clientes: 9
Empleados: 22
Proveedores: 2
Accionistas: 0
Administración: 0
Comunidad: 0
Medio ambiente: 0

CANTIDAD DE EMPRESAS EN TU SECTOR



66

GRUPO DE INTERÉS

CLIENTES



Satisfacción del cliente

Los valores y normas de nuestra empresa son una de las fuentes de nuestras políticas de gestión (calidad, medio ambiente y PRL). Están publicados en el catálogo general de la empresa.

Política de Responsabilidad Social Corporativa - Política

Observaciones Genéricas

ZIV se esfuerza por mejorar la calidad de vida y contribuir al bienestar de las comunidades en las que opera.

Comentarios

En el código de prácticas empresariales hacemos alusión a la política de responsabilidad corporativa. ZIV se comporta de manera socialmente responsable en lo ámbitos empresarial, laboral y medioambiental. ZIV se esfuerza por: - apoyar y trabajar con organizaciones benéficas y sin ánimo de lucro para responder a las necesidades de la comunidad. - realizar sus actividades como empresa cívica respetuosa de la ley - ser sensible al impacto de sus operaciones empresariales en la salud, la seguridad y el entorno de las comunidades.

Objetivos

Contribuir al bienestar de las comunidades en las que opera la empresa.

Código Ético Comercial - Política

Observaciones Genéricas

La integridad está embebida tanto en las relaciones personales como profesionales de todos los trabajadores de ZIV. Implementamos políticas de negocio éticas, cumplimos nuestros compromisos con todos nuestros grupos de interés, somos abiertos y sinceros en todas nuestras transacciones y responsables de nuestras acciones.

Comentarios

Hemos elaborado un código de prácticas empresariales que afecta a todos nuestros grupos de interés.

Objetivos

Continuar con el cumplimiento de dicho código

Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad - Política

Observaciones Genéricas

Comentarios

La empresa dispone de una Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad que hace llegar a todos sus grupos de interés.

Objetivos

Código Ético / Conducta - Política

Servicios de atención al cliente - Acción / Proyecto

Observaciones Genéricas

Comentarios

Periódicamente auditamos nuestro servicio de atención al cliente para mejorar aquellas incidencias que detectemos.

Objetivos

Mantener el nivel de exigencia en cuanto a la satisfacción al cliente.

Buzón de sugerencias - Herramienta de seguimiento

Observaciones Genéricas

En la página web de la compañía existe un buzón en el cuál los clientes pueden incluir sugerencia, dudas, reclamaciones.....

Objetivos

Mantener activo el buzón de sugerencias

Auditorías - Herramienta de seguimiento

Comentarios

Audidores tanto internos como externos (incluidos clientes) realizan auditorias periódicamente.

Objetivos

Encuestas de Satisfacción - Herramienta de seguimiento

Observaciones Genéricas

Comentarios

Periódicamente se realizan encuestas de satisfacción a los clientes para establecer acciones de mejora

Objetivos

Gestión de incidencias - Indicador de Seguimiento

Observaciones Genéricas

Comentarios

Objetivos

.259831

Documento adjunto

[Descargar documento adjunto](#)

**Relación duradera con los
clientes**

GRUPO DE INTERÉS

EMPLEADOS



Falta de información a los empleados

Uno de los principios básicos de actuación en todas las empresas que integran la organización es la aplicación rigurosa de la legislación laboral. cada empresa respeta escrupulosamente la normativa de aplicación en su ámbito de actuación, por lo que la vulneración de los derechos laborales de los empleados, no supone ningún riesgo a valorar.

Política de Comunicación Interna - Política Observaciones Genéricas

Comentarios

Se está elaborando un borrador de la política de comunicación interna.

Objetivos

implantación a lo largo del próximo ejercicio de dicha política

Política de Comunicación Interna - Política

Comentarios

La empresa está desarrollando un esbozo de política de comunicación interna

Objetivos

Implantación de dicha política

Kit formativo de bienvenida - Acción / Proyecto

Observaciones Genéricas

Comentarios

Manual de bienvenida - Herramienta de seguimiento

Observaciones Genéricas

Comentarios

A todos los empleados que se incorporaran a la organización se les hace el "Plan de acogida" dónde se les explican la misión, visión, valores, política de calidad, medioambiental, seguridad, ... y toda aquella información relevante para su integración en la organización

Objetivos

Encuestas de Clima Laboral - Herramienta de seguimiento

Observaciones Genéricas

Comentarios

Cada dos años se realiza una encuesta para valorar el grado de satisfacción de los empleados

Objetivos

Mejora en los parámetros de satisfacción del personal en la encuesta bianual

Conciliación familiar y laboral

Convenio Colectivo - Política Observaciones Genéricas

Plan de Igualdad - Política

Comentarios

La empresa ha dado los primeros pasos para la elaboración del Plan de Igualdad, con la firma del compromiso por parte de la Dirección y la constitución del Comité de Igualdad.

Objetivos

El objetivo de la compañía es elaborar el diagnóstico, planificación del Plan de Igualdad e implantación de las acciones establecidas en dicho Plan, para su posterior evaluación.

Impulsar la sensibilización en materia medioambiental

Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad - Política

Observaciones Genéricas

Comentarios

La empresa tiene completamente implantada la política de Calidad, Medioambiente y Seguridad.

Objetivos

Continuar cumpliendo a rajatabla con los principios de la política de Calidad, Medioambiente y Seguridad.

Política de Reciclaje - Política

Objetivos

Política continuista en materia de reciclaje.

**Información/ sensibilización medioambiental -
Acción / Proyecto**

Observaciones Genéricas

Comentarios

Anualmente, desde el departamento de Calidad y Medio ambiente se realizan charlas de sensibilización medioambiental.

Objetivos

**Conjunto de buenas prácticas para reducir el
consumo de papel - Acción / Proyecto**

Observaciones Genéricas

Comentarios

Establecer la impresión a doble cara predeterminada en todas las impresoras.

Objetivos

Reducir el consumo de papel

**Consumo directo de energía de su entidad (GJ) -
Indicador de Seguimiento**

Observaciones Genéricas

Comentarios

Instalación de luces automáticas (detector de presencia) en zonas comunes

Objetivos

Consumo final de 2850 kwh por persona **264048**

Documento adjunto

[Descargar documento adjunto](#)

**Porcentaje de empleados sobre el total que han
recibido formación - Indicador de Seguimiento**

Observaciones Genéricas

Comentarios

El 100% de los empleados recibe anualmente información / formación de sensibilización medioambiental. Además, periódicamente se envían mensajes de recuerdo sobre las diferentes zonas de reciclaje que hay en la empresa.

Objetivos

Aumentar el número de envases reciclados.**263936**

Documento adjunto

[Descargar documento adjunto](#)

**Consumo de papel en el año - Indicador de
Seguimiento**

Observaciones Genéricas

Comentarios

Estableciendo como opción predeterminada la impresión a doble cara en todas las impresoras de la empresa.

Objetivos

Consumo de 7,5 kilos por persona y año.**264135**

Documento adjunto

[Descargar documento adjunto](#)

Buen ambiente laboral

Plan de Igualdad - Política

Inserción de personas con discapacidad (LISMI)

Con el fin de cumplir con la legislación en materia de contratación de discapacitados, la empresa contrata, prácticamente la totalidad de los trabajos de manipulación y montaje, con centros especiales de empleo.

Normativa Vigente - Política

Comentarios

Con el fin de cumplir con la legislación en materia de contratación de discapacitados, la empresa contrata con centros especiales de empleo, prácticamente la totalidad de los trabajos de manipulación y montaje.

Objetivos

Continuar con el cumplimiento de la normativa vigente.

Mejora de la diversidad de la plantilla en la entidad

Todos nuestros puestos de trabajo están definidos, publicados y a disposición de los trabajadores, su representantes y de la Administración Local correspondiente. En la definición de los puestos no aparece ninguna referencia relativa a la edad, sexo, raza o religión, por lo que en los procesos de selección son requisitos que no se miden ni se tienen en cuenta.

Plan de Igualdad - Política

Comentarios

Hemos iniciado la elaboración del Plan de Igualdad, con la firma del compromiso por parte de la Dirección y la constitución del Comité de Igualdad.

Objetivos

Realizar el análisis y diagnostico del Plan de Igualdad

Política de RRHH - Política
Observaciones Genéricas

Comentarios

Todos nuestros puestos de trabajo están definidos, publicados y a disposición de los trabajadores y de sus representantes. En la definición de los puestos no aparece ninguna referencia relativa a la edad, sexo, raza o religión, por lo que en los procesos de selección son requisitos que no se miden ni se tienen en cuenta.

Objetivos

Continuar con la práctica de la no discriminación.

Sensibilización Interna sobre No Discriminación e Igualdad de Oportunidades - Acción / Proyecto

Observaciones Genéricas

Comentarios

La discriminación está ausente en todos los niveles jerárquicos de la organización. Todos los empleados son evaluados exclusivamente por su desempeño.

Objetivos

Continuar con la práctica de la no discriminación.

Respeto de las cláusulas contractuales con los empleados

Todos nuestros centros de trabajo se ubican en países con una legislación laboral que prohíbe e impide claramente el trabajo forzoso. su inexistencia queda garantizada a través de las herramientas de que dispone la administración laboral y el amparo de la jurisdicción social.

Convenio Colectivo - Política
Observaciones Genéricas

Comentarios

Uno de los principios básicos de actuación en todas las empresas que integran la organización es la aplicación rigurosa de la legislación laboral. cada empresa respeta escrupulosamente la normativa de aplicación en su ámbito de actuación, por lo que la vulneración de los derechos laborales de los empleados, no supone ningún riesgo a valorar.

Objetivos

Normativa Interna - Política
Observaciones Genéricas

Comentarios

Los procedimientos de RRHH garantizan el respeto de las cláusulas contractuales con los empleados.

Objetivos

Comisión Interna de Control o Comité Ético - Herramienta de seguimiento

Observaciones Genéricas

Comentarios

Desde el departamento de RRHH se administra la información sobre las condiciones de cada trabajador. Existe una herramienta que permite controlar todos los parámetros objetivos que conforman las relaciones

laborales.

Objetivos

Mejorar la satisfacción general de los trabajadores.

GRUPO DE INTERÉS

PROVEEDORES



Cumplimiento de la normativa

Como firmantes del pacto mundial hemos asumido e integrado el respeto de los códigos de conducta contra la corrupción y el soborno. los gastos de atención a clientes están perfectamente definidos en el presupuesto anual y alineados con nuestros valores y compromisos contra este tipo de actitudes.

Política de Compras - Política

Observaciones Genéricas

En ZIV los vínculos se fortalecen con la confianza y el compromiso de aportar valor, lo cuál conduce a la honradez en sus prácticas empresariales.

Comentarios

Es responsabilidad de todos los empleados de ZIV familiarizarse con las leyes antimonopolio y de competencia y guiarse por ellas al tratar con clientes, proveedores y cualquier otro socio comercial.

Objetivos

Seguir cumpliendo la normativa.

Procedimiento de Compras - Acción / Proyecto

Observaciones Genéricas

.

Comentarios

El objetivo de dicho procedimiento es fijar las pautas a seguir en la realización de todos los pedidos realizados al exterior de manera que se cumplan las normas y procedimientos de Calidad, Medioambiente y PRL establecidos.

Objetivos

Desviaciones "cero".

Crear relaciones estables con los proveedores



ANEXO CORRELACIÓN DE DESAFÍOS Y ODS

CORRELACIÓN DE LOS ELEMENTOS ANALIZADOS EN LOS INFORMES DE PROGRESO CON LOS 10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL Y LOS 17 ODS

Desafíos para la empresa	ODS	Principios
Administración		
Contratos transparentes con la Administración Pública		10
Tráfico de influencias en la contratación con la Administración Pública		10
Medioambiente		
Falta de medición de los residuos en CO2		8
Ausencia de tecnologías respetuosas con el medioambiente		9
Desconocimiento del impacto ambiental de la entidad		8
Identificación de los aspectos ambientales del entorno donde opera		8
Uso de nuevas tecnologías respetuosas con el medioambiente		9
Cálculo y compensación de los residuos en CO2		8
Optimizar el uso de papel en la entidad		7
Falta de control del volumen de materiales impresos		7
Conocimiento del impacto ambiental de la entidad		8
Empleados		
Apoyo al empleado para ejercer su derecho a la negociación colectiva		3
Contratación de mano de obra infantil		5
Falta de información a los empleados		3
Deterioro de la Paz Social en la entidad		3
Mejoras de RSE sobre la normativa laboral		4
Respeto de las cláusulas contractuales con los empleados		4
Conciliación familiar y laboral		4
Regular la aceptación de regalos		10
Incumplimiento del convenio colectivo		3
Mejora de la diversidad de la plantilla en la entidad		6
Discriminación por discapacidad		6
Falta de formación del empleado para el desarrollo de su actividad		1
Incertidumbre en el ambiente laboral		1
Aceptación de regalos que comprometan a la entidad		10
Estudio y aprovechamiento de las capacidades de los empleados		6

Desafíos para la empresa	ODS	Principios
Favorecer la competencia transparente entre entidades	16 17	10
Falta de compromiso del empleado con la entidad	8	1
Favoritismo en la contratación de empleados	10 5	10
Combatir los casos de soborno	16	10
Salud y seguridad en el lugar de trabajo	3 8	1
Combatir y erradicar todas las formas de extorsión	16	10
Realización de horas extras no acordadas	8	4
Información de las condiciones laborales en el proceso de contratación	10 5 8	6
Discriminación por raza	10	6
Igualdad de género	5	6
Accidentes laborales	3 8	1
Formación como medio para mejorar la profesionalidad de los empleados	4 8	1
Identificación del empleado con la entidad	8	1
Discriminación por edad	10	6
Ausencia de evaluaciones de desempeño	4 8	6
Buen ambiente laboral	8	1
Contratar empleados en función de sus aptitudes profesionales	5 8	10
Combatir y erradicar todas forma de malversación	16	10
Impulsar la sensibilización en materia medioambiental	6 7 13 14 15	7
Inserción de personas con discapacidad (LISMI)	10	6
Discriminación por género	5	6
Competencia desleal	16	10
Generar oportunidades para jóvenes con talento	10 8	6
Promoción del valor de las personas en las organizaciones	8 17	1
Proveedores		
Falta de colaboración continúa con los proveedores	12 17	2
Contratar a proveedores de servicios que cumplan los Derechos Humanos	1 2 8 16	2
Contratar a proveedores que cumplan con criterios de RSE	12 13 8	2
Falta de criterios responsables en la selección de proveedores	12 13 8	2
Proveedores como aliados de RSE en la empresa	12 17	2
Realizar compras a proveedores que cumplan con los Derechos Humanos	1 2 8 16	2

Desafíos para la empresa	ODS	Principios
Desconocimiento de criterios de RSE por los proveedores	12 13 8	2
Cumplimiento de la normativa	8 16	10
Crear relaciones estables con los proveedores	12 8 16	1
Impactos en la reputación empresarial derivados de la relación con proveedores	12	1
Mejorar el conocimiento de los proveedores en materia de RSE	12 13 8	2
Evaluación de proveedores	12 8 16	2
Clientes		
Falta de conocimientos de los clientes en la utilización de productos y servicios	12	1
Información asimétrica con clientes	12 17	10
Valoración negativa de los clientes	12	1
Desinformación de los clientes	12	1
Transparencia en el ejercicio de la actividad con clientes	12 16 17	10
Falta de prospección al cliente	12	1
Formación para clientes	4 12	1
Acercar la RSE al consumidor final	4 12	1
Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes (LOPD)	12 16	1
Relación duradera con los clientes	12 8	1
Fomentar la calidad en la entidad a todos los niveles	9 12	1
Satisfacción del cliente	12 8	1
Etiquetado e información transparente al cliente	12 16	10
Blanqueo o lavado de dinero	16	10
Accesibilidad de los productos y servicios	1 2 9 12	1
Comunidad		
Alianzas entre asociaciones y empresas	17	5
Invertir en las generaciones del futuro	3 4 11	6
Acción social para la Comunidad	1 2 3 4 11	1
Socios		
Satisfacción de expectativas	16 17	1
Relación duradera con socios/accionistas	16 17	10

CORRELACIÓN DE LOS 10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

DERECHOS HUMANOS

- 1 Apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos
- 2 No ser cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.
- 3 Apoyar la libertad de afiliación y la negociación colectiva.
- 4 Apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
- 5 Apoyar la erradicación del trabajo infantil.
- 6 Apoyar la abolición de las prácticas de discriminación.

NORMAS LABORALES

MEDIO AMBIENTE

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

- 7 Mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente.
- 8 Fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
- 9 Favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.
- 10 Trabajar contra la corrupción en todas sus formas.





Esta es nuestra **Comunicación sobre el Progreso** en la aplicación de los principios del **Pacto Mundial de las Naciones Unidas**.

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.

