



WE SUPPORT

Informe de Progreso
Pacto Mundial 2011

CONTAZARA - Contadores de Agua de
Zaragoza, S.A.



CARTA DE APOYO CONTINUO AL PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS



Contazara S.A. tiene unos valores para enmarcar sus actuaciones y el comportamiento de todos sus miembros. Nos definimos como una empresa innovadora, con aplicación de nuevas tecnologías siempre con un enfoque de satisfacción de todas las partes interesadas, y entre ellas nuestro entorno y la sociedad en general. Apostamos por el desarrollo sostenible para no comprometer las necesidades de las generaciones futuras, creemos en la honestidad y ética profesional en el desarrollo de todas nuestras actividades y fomentamos el trabajo en equipo y la formación para el desarrollo personal y profesional de todo el personal de la empresa.

Todos estos valores los vemos perfectamente identificados dentro de un amplio marco como son los Principios del Pacto Mundial, de ahí que los adoptáramos como referencia y desde 2004 estamos dados de alta y posteriormente formamos parte de las empresas que constituyeron como socios fundadores la Asociación Española del Pacto Mundial (ASEPAM).

No podemos olvidar otro de los valores definidos en Contazara, que es el espíritu de superación y de mejorar continuamente en nuestras actividades. Lo vamos aplicar también por lo tanto a nuestro compromiso de adopción de los Principios del Pacto Mundial, de forma que les daremos soporte continuado con la mejora año tras año por nuestra parte, y que reflejaremos en informes de progreso anuales como el presente.

En este año 2011 Contazara S.A., en su empeño de trabajar en la prevención de la contaminación, desarrolla una nueva familia de contadores electrónicos utilizando la herramienta de ecodiseño. La reducción del impacto ambiental con esta nueva familia respecto de la anterior familia es de un 68%. Así mismo se sigue asumiendo la presidencia del "Cluster del uso eficiente del agua" y se ponen en marcha nuevos proyectos.

Isaac Miguel Navarro Cabeza
Director General
CONTAZARA



Información general

Perfil de la entidad: CONTAZARA - Contadores de Agua de Zaragoza, S.A.

- *Dirección:* Ctra. Castellón km 5,5
- *Dirección web:* www.contazara.es
- *Alto cargo:* Isaac Miguel Navarro Cabeza, Director General
- *Fecha de adhesión:* 13/12/2004
- *Número de empleados:* 54
- *Sector:* Metales y minería
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* Fabricantes
- *Ventas / Ingresos:* 8.200.000
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* Ministerio de Industria, Turismo y Comercio
- *Desglose de Grupos de Interés:* Clientes, Empleados, Proveedores, Otros
- *Desglose de otros Grupos de Interés:* Accionistas y sociedad (incluyendo a la administración)
- *Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:* En la norma ISO 9004:2009
- *Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:* España
- *Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:* España
- *¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?* La materialidad se ha definido en función de la visión, misión, valores y estrategias y en función de los criterios objetivos para establecer la significancia de aspectos recogidos en los procedimientos documentados en la empresa.
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* A través de la página web de Global Compact y de Asepam
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* No
- *Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:* 2011
- *Fecha de la memoria anterior más reciente:* 2010
- *Ciclo de presentación del Informe de Progreso:* Anual

Estrategia y gobierno

- *Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión:* Los accionistas y el representante de los trabajadores pueden participar en la planificación estratégica que se realiza cada tres años. Así mismo en dicha planificación estratégica,



además de participar el Director General, los accionistas y el representante de los trabajadores, participan todos los directores de Contazara S.A. Por ello, el Director Comercial y Marketing transmite las necesidades y expectativas del cliente a tener en cuenta en las nuevas líneas estratégicas; por otro lado el Director de Compras realiza la misma labor que el Director Comercial y Marketing, pero con los proveedores.

- *Indique la estructura de su Junta Directiva y quien o quienes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo:* La Junta Directiva está compuesta por: Presidente : Hugo Chaufan Vicepresidente: Juan Bellvis Consejeros: Gavriel Yancovitz, Yoav Fisher y Mariano Franco El Vicepresidente y el Director General se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 principios en la empresa.
- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (No) No.

Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

- *Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.):* (Sí) En el año 2011 Contazara sigue con la dirección general del "Cluster del uso eficiente del agua" en Zaragoza.

Más información

- *Notas:* La memoria de sostenibilidad del año 2011 por problemas de tamaño se enviará por correo ordinario.
- *Dirección web:* <http://www.contazara.es>
- *Implantación otros Grupos de Interés:* - Empresas gestoras de agua.- Ingenierías y arquitectos- Comunidades de regantes.- Grandes empresas y otros clientes.- Usuarios finales de los productos de CONTAZARA, S.A.- Instaladores de los productos de CONTAZARA, S.A.- Accionistas de CONTAZARA, S.A.- Personal de CONTAZARA, S.A.- Proveedores y aliados de negocio de CONTAZARA, S.A.- Grupo Arad.- Administración Pública y autoridades competentes.- Organismos notificados y organismos de verificación.- La comunidad circundante y la sociedad en general.- Fundaciones y otros organismos.- Entidades de certificación y acreditación.- Entidades de formación.- Bancos y cajas.- Medios de comunicación.- Empresas colaboradoras en benchmarking y en intercomparaciones de laboratorios.
- *Día de publicación del Informe:* miércoles, 31 de octubre de 2012
- *Responsable:* Isaac Miguel Navarro Cabeza; Natalia Cebrián
- *Tipo de informe:* A+B

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



• 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 cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P1C111)

Ejemplo: La entidad ha realizado un diagnóstico en Derechos Humanos y ha identificado como riesgo una falta de información y formación sobre la prevención de riesgos laborales con sus empleados. El impacto de la entidad en este riesgo sería el incremento del número de accidentes laborales.

Respuesta: SI

Implantación: En relación con los clientes se dispone de un departamento atención al cliente para solucionar las reclamaciones ante una expectativa/necesidad no satisfecha. Además se respeta los derechos de nuestros clientes en el servicio post-venta a través de la ley de garantías en la venta de bienes de consumo. Así mismo CONTAZARA a través de sus agentes comerciales y de toda una serie de fichas técnico-comerciales se informa de las prestaciones del producto, correcta utilización del mismo incluidas precauciones e incluso actuación en el fin de vida del producto para la protección del medio ambiente. También se informa a nuestros clientes de la pertenencia a asociaciones como AEAS y ASA y de la información relevante extraída de estas asociaciones y cambios legislativos.

En relación con las personas de la organización se establecen planes específicos de desarrollo profesional a través de promociones internas y de formación para subsanar posibles carencias de competencias. No sólo las personas de la organización adquieren formación obligatoria para su puesto de trabajo sino también formación no obligatoria para el mismo como puede ser formación en materia de prevención de riesgos laborales. Así mismo se establecen mecanismos de comunicación vertical ascendente para mantener contacto directo con el personal, conocer sus necesidades y solucionar problemas internos. Para esta comunicación se dispone concretamente de Comité de Empresa, Comité de Seguridad y Salud, informes departamentales y encuestas de satisfacción laboral.

En relación a los proveedores se mantiene con ellos relaciones mutuamente beneficiosas de colaboración y la propiedad intelectual de los mismos no se transmite a su competencia para beneficio de Contazara. Así mismo, los criterios de selección de proveedores están definidos en el proceso de selección, evaluación y re-evaluación de los proveedores independiente del territorio, de tendencias políticas...Además, a raíz de la certificación de nuestro sistema de seguridad y



salud en el trabajo con la norma OHSAS 18001:2007, se comunica sobre la seguridad de los productos y servicios a todas las personas que trabajan para la empresa; es decir proveedores y visitantes y se les hace consciente de las obligaciones que tienen en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Además Contazara posee un sistema de gestión de riesgos acorde a la norma ISO 31000:2009, donde ha analizado e implementado acciones para aquellos riesgos de la empresa que tras la valoración son priorizados. Para esta priorización se tiene en cuenta la probabilidad de ocurrencia y la gravedad (Índice de probabilidad de riesgo = probabilidad de ocurrencia * gravedad).

En el año 2010 Contazara profundizó en los riesgos relacionados con seguridad de la información, creando un proceso e indicadores para el control del mismo. Empezó a implementar dentro de su sistema de gestión la norma ISO 27001:2005 sobre seguridad de la información. En el año 2011 Contazara continúa con esta implantación dentro de su sistema de gestión.

Objetivos: En el año 2012 Contazara reanuda las auditorías a proveedores claves según su Programa de Auditorías a Proveedores y se realiza un seguimiento en estas auditorías del comportamiento de los proveedores en cuestión de Derechos Humanos.

En el año 2012 Contazara diseña un plan de gestión acorde a la norma ISO 27001:2005 sobre seguridad de la información para realizar la implantación definitiva.

[Descargar el documento adjunto](#) 



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: CONTAZARA dispone de una Política de Gestión integrada que tiene en cuenta todo tipo de aspectos, incluidos los de Derechos Humanos. Además de los compromisos éticos y de responsabilidad social en la Política existen otros compromisos y objetivos relacionados con la prevención de la contaminación, seguridad y salud, legislación vigente o participación del personal. Este año 2011 se han incluido dentro de la Política general de la empresa nuevos compromisos de gestión de riesgos acorde a la norma ISO 31000:2009. Existe además un Código de Conducta Ética que tiene en cuenta a los clientes, personal, proveedores, medioambiente y entorno social, accionistas, competidores y administraciones competentes. Además se establece como uno de los valores de la empresa la honestidad y ética profesional en todas las actividades de la misma y estos valores se han comunicado a todo el personal a través de las charlas de sensibilización y de la intranet. En la Planificación Estratégica de CONTAZARA existen estrategias y tácticas ligadas a los Derechos Humanos, que junto con los compromisos de la Política de gestión sirven para el despliegue mediante Cuadro de Mando Integral de objetivos, metas y acciones concretas para todo el personal. Al realizar un seguimiento se verifica el cumplimiento de los mismos y se plantean objetivos más exigentes para el año siguiente. Alguna de las estrategias



están ligadas con la gestión ambiental y aplicación del ecodiseño, aplicación de modelos de excelencia, motivación-participación-capacitación del personal y gestión de la seguridad y salud. De la aplicación de modelos de excelencia, salen oportunidades de mejora en el ámbito de la responsabilidad social y de los Derechos Humanos.

CONTAZARA dispone de un sistema de sugerencias a través del correo electrónico, donde algunas de las recomendaciones de mejora recibidas tienen en cuenta la protección de los derechos humanos y más concretamente, la seguridad y salud de los trabajadores de la empresa.

CONTAZARA dispone de un departamento atención al cliente para solucionar las reclamaciones ante una expectativa/necesidad no satisfecha. Además se respeta los derechos de nuestros clientes en el servicio post-venta a través de la ley de garantías en la venta de bienes de consumo.

CONTAZARA dispone de un proceso de selección de proveedores con criterios que benefician a aquellas organizaciones que evidencian un buen comportamiento ambiental, de seguridad y salud en el trabajo, sociales o éticos

Objetivos: Se modifica el Código de Conducta Laboral teniendo en cuenta el cambio de la legislación del convenio del sector de metal en julio 2012.

[Descargar el documento adjunto](#) ➔



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: En el año 2011 Contazara en su empeño de mejorar la seguridad y la salud de los trabajadores, realizo nuestro equipo de emergencia un curso de reciclaje de primeros auxilios para conocer mejor cómo actuar en situación de emergencia.

Objetivos: A raíz del cambio de Director General (producido por promoción interna), el Departamento de Calidad, Medioambiente, Prevención y Técnico se dividirá en dos departamentos independientes y la dirección de estos dos nuevos departamentos son responsabilidad de dos trabajadores de Contazara adquirido por promoción interna también.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: El Comité de Ética vela por el cumplimiento y plantea las acciones pertinentes ante infracciones,



denuncias y conflictos del Código de Conducta Ética y de la norma SGE-21:2008; así como vela por el establecimiento, implantación y mantenimiento del sistema integrado de gestión en lo relativo a la ética y responsabilidad social alineada con la estrategia y objetivos; también asegura la asignación de recursos. Además asegura la identificación de los riesgos legales, sociales, laborales y ambientales que puedan afectar y establece, revisa y aprueba el Código de Conducta Ética; así como asegura el diálogo y comunicación con las partes interesadas.

A partir de la Política de Gestión integrada se despliegan una serie de objetivos y metas para cada año. Estos objetivos se revisan semestralmente para asegurar su cumplimiento; alguno de estos objetivos están relacionados con políticas de Derechos Humanos.

También el Código de Conducta Ética se utiliza como criterio en las auditorías internas de toda la organización.

[Descargar el documento adjunto](#)

Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad (P1C511)

Respuesta: 100 %

Implantación: El Código de Conducta Ética ha sido difundido a todo el personal en charlas de sensibilización y está accesible en la intranet de la organización. Todo el personal tiene acceso a la intranet. Además, conforme se va incorporando personal nuevo, se realizan charlas de bienvenida que incluyen la explicación del Código de Conducta Ética

[Descargar el documento adjunto](#)

• Resumen de Implantación:

| Diagnóstico | | |
|-------------------|-------------------|-----------|
| Grupos de Interés | Riesgos | Objetivos |
| Clientes | No tenemos riesgo | |
| Empleados | No tenemos riesgo | |
| Proveedores | No tenemos riesgo | |

|  Políticas | | |
|---|--|--|
| Grupos de Interés | Políticas | Objetivos |
| Clientes | Código Ético Política de Atención al Cliente Política de Calidad Política de RSE Políticas internas de gestión | No se ha especificado ningún objetivo nuevo para este grupo de interés |
| Empleados | Código de Conducta Código Ético Política de RRHH Política de RSE Políticas internas de gestión Reglamento interno | En el año 2012 se modifica el Código de Conducta Laboral |
| Proveedores | Código Ético Política de Calidad Política de RSE Política de Transparencia Políticas internas de gestión Reglamento interno | No se ha especificado ningún objetivo nuevo para este grupo de interés |

|  Acciones | | |
|--|----------------------------|--|
| Grupos de Interés | Acciones | Objetivos |
| Clientes | No tenemos acción concreta | No se ha especificado ningún objetivo para este grupo de interés |
| Empleados | RSE | En el año 2012 en altos cargos directivos se produce promoción interna |
| Proveedores | No tenemos acción concreta | No se ha especificado ningún objetivo para este grupo de interés |



| Seguimiento | | |
|-------------------|---|---|
| Grupos de Interés | Seguimiento y medición de impactos | Objetivos |
| Clientes | Auditorías Buzón de sugerencias Comité de Seguimiento y RSE Encuestas | No se ha especificado ningún seguimiento nuevo para este grupo de interés |
| | Procedimiento de gestión de incidencias Servicios de atención al cliente Teléfono de denuncias/quejas | |
| Empleados | Auditorías Buzón de sugerencias Comisión interna de control o Comité Ético | No se ha especificado ningún seguimiento nuevo para este grupo de interés |
| | Dirección de RRHH Encuesta | |
| | Procedimiento de gestión de incidencias Protocolos de prevención del acoso y PRL | |
| Proveedores | Auditorías Cláusulas en contrato Encuestas y cuestionarios Evaluación Departamento de compras Procedimiento de gestión de incidencias | No se ha especificado ningún seguimiento nuevo para este grupo de interés |
| | Seguimiento del Código de Conducta Sistema de clasificación de proveedores | |
| | | |



• Principio 2

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P2C11)

Respuesta: SI

Implantación: Existen criterios de corrección para los índices de calidad global en la evaluación de proveedores de materias primas o de servicios subcontratados en base al comportamiento relacionado con los derechos humanos; es decir, la evaluación de los proveedores de materias primas o servicios subcontratados depende de su buen comportamiento en cuestiones ambientales, de seguridad y salud en el trabajo, sociales o éticos evidenciados con denuncias públicas o visitas de Contazara.

Objetivos: En el año 2012 Contazara reanuda las auditorías a proveedores y se comprobará temas relacionados con Derechos Humanos



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política de compras por escrito o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS? (P2C21)

Respuesta: SI

Implantación: CONTAZARA S.A. dispone de un procedimiento para la selección, evaluación y re-evaluación de proveedores, cuyo índice de calidad global está influenciado por la colaboración de los proveedores en la mejora de nuestros procesos desde el punto de vista de medio ambiente y seguridad y salud en el trabajo, la certificación de sistemas de gestión ambiental o en su defecto, la implantación del mismo pero auditado o reconocido por Contazara y engaños o mal comportamiento ambiental, de prevención de riesgos laborales, sociales o éticos evidenciados con denuncias públicas o visitas.

CONTAZARA diferencia en cuatro grupos diferentes de proveedores:

- grupo 1: son proveedores de materias primas y procesos subcontratados relacionados con el producto, donde la mayoría



de los proveedores significativos su sistema de gestión está certificado con las normas ISO 9001 o ISO 14001 o ambas.

- grupo 2: transportistas, donde todos su sistema de gestión está certificado con la norma ISO 9001

- grupo 3: laboratorios y OCA's, donde todos los proveedores su sistema de gestión esta acreditado con la norma ISO 17025 o ISO 17020 (es un requisito de compra) y también certificados con la norma ISO 9001 o ISO 14001 o ambas.

- grupo 4: gestores de residuos, donde todos su sistema de gestión está certificado con la norma ISO 14001 y alguno de ellos con la norma ISO 9001.

Además, en esta re-evaluación de proveedores a través de los índices de calidad obtenido para cada proveedor se detecta si sean superan los límites permitidos o no para ser proveedor homologado. Si no se alcanzan estos límites permitidos, se tomarán acciones y en la siguiente re-evaluación se determinará si sigue siendo proveedor homologado o no.

Por otro lado, los acuerdos de calidad concertada firmados con algunos proveedores tienen como requisito la implantación y certificación de un sistema de gestión ambiental y el cumplimiento de la legislación vigente.



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 (P2C311)

Respuesta: SI

Implantación: Semestralmente CONTAZARA S.A. realiza la re-evaluación de los proveedores de materias primas o servicios subcontratados que forman parte del producto. En el año 2011 en este mecanismo de control y seguimiento no se ha detectado ningún fallo.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001) (P2C411)

Respuesta: 49,5 %

Implantación: El porcentaje 49,5% es el número de proveedores que poseen algún tipo de certificado de su sistema de gestión respecto del total de proveedores que trabajamos con ellos

• Resumen de Implantación:

| Diagnóstico | | |
|-------------------|-------------------|-----------|
| Grupos de Interés | Riesgos | Objetivos |
| Proveedores | No tenemos riesgo | |



|  Políticas | | |
|---|---|--|
| Grupos de Interés | Políticas | Objetivos |
| Proveedores | Código Ético comercial Convenios con proveedores Manual de Calidad Procedimiento de compras Sistemas de clasificación de proveedores Sistemas de gestión de proveedores (Política de Compras, Política de Calidad) | No se ha especificado ninguna nueva política con los proveedores |

|  Acciones | | |
|---|----------|---|
| Grupos de Interés | Acciones | Objetivos |
| Proveedores | RSE | No se ha especificado ninguna acción nueva para los proveedores |

|  Seguimiento | | | |
|---|------------------------------------|-----------|--|
| Grupos de Interés | Seguimiento y medición de impactos | Objetivos | |
| Proveedores | | | |



• 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. Descríbalos (P3C111)

Respuesta: No

Implantación: En el 2011 todo los empleados de CONTAZARA (54 empleados) estaban dentro del Convenio Colectivo Siderometalúrgico de Zaragoza.

CONTAZARA dispone de una Política de gestión, dentro de la cual uno de sus compromisos es la sensibilización, motivación, información y formación a todo el personal. Dispone a su vez de un proceso documentado e implantado de Comunicación interna con multitud de canales de comunicación vertical descendente, ascendente y horizontal como son las reuniones periódicas de los distintos comités, boletines internos, correos internos, portal interno (intranet), tableros de anuncios, charlas de sensibilización,...

Además CONTAZARA dispone en su Código de Conducta Ética una pauta que promulga que CONTAZARA establecerá mecanismos de información y diálogo para que las personas diriman sus quejas o conflictos internos. En concreto, se ha establecido varios comités, además del Comité de Empresa, como son el Comité de Seguridad y Salud, el Comité de Ética y el Comité de Gestión.

Objetivos: En el año 2012 Contazara implantará una nueva herramienta de comunicación interna como es la revista "Contando Noticias". Esta revista será publicada cada tres meses aproximadamente.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes? (P3C211)

Respuesta: SI

Implantación: CONTAZARA dispone de un Comité de Empresa, el cuál se reúne con cierta periodicidad con la Alta Dirección tratando temas generales puntuales de la empresa. Así como dispone de un Comité de Seguridad y Salud en



el trabajo, es el órgano de consulta y de participación de los trabajadores de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo, cuya sistemática de reunirse es trimestral y esta formado por dos delegados de prevención y dos representantes de la dirección. En dicho comité también puede participar el Director General, los delegados sindicales y trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano.



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 (P3C311)

Respuesta: SI

Implantación: En este año el Comité de Empresa y el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo se han reunido 9 veces; en dichas reuniones se derivaron propuestas de mejora.



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 (P3C411)

Respuesta: SI

Implantación: Bienalmente para conocer las necesidades y expectativas del personal de la empresa se realizó una encuesta de satisfacción laboral, en la que se trata de conocer la opinión de los trabajadores en relación a una serie de aspectos relacionados con la gestión de la organización. Los factores analizados son los siguientes: trabajo diario, condiciones de seguridad y salud, superior inmediato, equipo directivo, relación con otros departamentos, participación de los empleados, comunicación interna, formación, retribución y beneficios sociales, identificación con la empresa e impresión general. Los resultados de estas encuestas son utilizados como información relevante en la Revisión del Sistema de Gestión por la Dirección para establecer áreas de mejora y objetivos.

Objetivos: En el año 2012, a raíz de la encuesta personal, se han implantado nuevas acciones de cara a mejorar los atributos "Reconocimiento y recompensa" y "Formación y desarrollo". Algunas de las acciones llevadas a cabo son:

- Aumentar el coste de la hora extra laborable aproximadamente a un 40%
- Aumentar un 25% el coste de desplazamiento en todas las nóminas
- La adquisición de nuevos clientes supone un aumento en la nómina del comercial afectado
- Incrementar el número de cursos internos y externos, etc...

• Resumen de Implantación:



| Diagnóstico | | |
|-------------------|-------------------|-----------|
| Grupos de Interés | Riesgos | Objetivos |
| Empleados | No tenemos riesgo | |

| Políticas | | |
|-------------------|---|--|
| Grupos de Interés | Políticas | Objetivos |
| Empleados | Código de Conducta Convenio Colectivo Política de Comunicación con el Empleado Política de RRHH Política de RSE | No se ha especificado ninguna política nueva |

| Acciones | | |
|-------------------|----------|--|
| Grupos de Interés | Acciones | Objetivos |
| Empleados | RSE | No se ha especificado ninguna acción nueva |

| Seguimiento | | | |
|-------------------|------------------------------------|-----------|--|
| Grupos de Interés | Seguimiento y medición de impactos | Objetivos | |
| Empleados | | | |



• 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: No creemos que el trabajo forzoso sea un factor de riesgo, ya que trabajamos en un sector tecnológico y de innovación. Trabajamos internamente de una forma eficaz y eficiente, pero con flexibilidad laboral. Nuestros proveedores están todos en países desarrollados y en sector tecnológico excepto uno, al que visitamos al menos una vez al año y hemos comprobado que no se prestan a estas prácticas.

Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación (P4C211)

Respuesta: SI

Implantación: A partir del año 2007 en CONTAZARA se favorece la conciliación de la vida familiar concediendo la jornada continua en el nacimiento de un hijo; concretamente, a los padres durante los 18 meses primeros y a las madres durante los 24 meses primeros del nacimiento del mismo. Para personal con cargas familiares existe flexibilidad horaria, cuando dicho personal lo requiere. Así mismo para adquirir tanto la formación obligatoria como la no obligatoria las personas de la organización disponen de horarios flexibles realizando jornada continua. Para los empleados que realizan su jornada a turno partido (mañana y tarde) pueden quedarse a comer en los alrededores de la empresa y el coste de la comida estará subvencionado por la organización.

Objetivos: En el año 2012 se implantaran nuevas acciones para mejorar la conciliación de la vida laboral como son:

- Teletrabajo
- Período de excedencia por maternidad y período de paternidad durante el primer año al cuidado de un hijo



POLÍTICAS:

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



Respuesta: SI

Implantación: El convenio colectivo del sector del metal que es el que aplica a nuestra organización, determina las horas de trabajo anuales por trabajador, así como los niveles de remuneración de los mismos en función de su categoría laboral, si bien es preciso indicar que la retribución en CONTAZARA está por encima de los niveles indicados en dicho convenio para cada categoría.



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: Además de la flexibilidad laboral realizando jornadas laborales de horarios continuados por cuestiones de conciliación de la vida familiar(como es período de excedencia por maternidad es de 24 meses y período de paternidad durante 18 de meses al cuidado de un hijo), existe flexibilidad laboral para el desarrollo profesional del personal, por acumulación de viajes y en período estival.

Objetivos: En el año 2012 se harán mejoras en el aspecto de conciliación de la vida familiar: el periodo de paternidad al cuidado de un hijo será de 24 meses y por circunstancias personales se asumirá el teletrabajo.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Describalos. (P4C5I1)

Respuesta: No

Implantación: No se considera necesario ningún mecanismo específico de control, simplemente para el personal de fabricación existe un sistema de control de presencia de los trabajadores que permite monitorizar y controlar las horas de trabajo de cada uno , bien sean normales o bien sean extras

¿Dispone la entidad de mecanismos que le permiten verificar que sus principios y valores se han transferido a su cadena de suministro en lo relativo a las buenas condiciones de trabajo, la ausencia de trabajo forzoso, etc.? Describalos. (P4C6I1)

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

Respuesta: No

Implantación: Mecanismos formales como tal no hay, aunque en la visita periódica a proveedores se transmiten nuestros principios y valores de cara a que dichos proveedores intenten ir en la misma línea que nosotros. Nuestra página

web sirve de aliciente para la adhesión y cumplimiento del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

• Resumen de Implantación:

| Diagnóstico | | |
|-------------------|---|-----------|
| Grupos de Interés | Riesgos | Objetivos |
| Empleados | Mujeres embarazadas en plantilla Personal con cargas familiares (personas mayores, niños, etc.) Personas que quieran desarrollar su carrera profesional (formación) | |

| Políticas | | |
|-------------------|---|--|
| Grupos de Interés | Políticas | Objetivos |
| Empleados | Código Ético/Conducta Contrato de trabajo Convenio Colectivo Política de Conciliación Política de RRHH Política de RSE | No se considera necesario ningún objetivo para esta parte interesada |

| Acciones | | |
|-------------------|----------|--|
| Grupos de Interés | Acciones | Objetivos |
| Empleados | RSE | Mejoras en la conciliación de la vida familiar |

| Seguimiento | | |
|-------------------|------------------------------------|-----------|
| Grupos de Interés | Seguimiento y medición de impactos | Objetivos |
| Empleados | | |



• 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. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla.(P5C111)

Respuesta: No

Implantación: Debido al carácter de alta tecnología e innovación de nuestros productos, en nuestra empresa no es un riesgo y además utilizamos principalmente proveedores españoles y franceses, unicamente tenemos un proveedor coreano. También en la evaluación de los proveedores se beneficia en la compra de más material aquellos proveedores que tienen un buen comportamiento ambiental y también ético evitando el uso de trabajo infantil, forzado...

Objetivos: En el año 2012 se realizará auditorías a proveedores claves, entre ellos al proveedor coreano que nos suministra baterías



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Nuestro Código de Conducta Ética dispone de pautas generales para evitar esto. Además a los proveedores se les evalúa teniendo en cuenta entre otros criterios, la no utilización de trabajo infantil. Está colgada en la página web de Global Compact nuestra primera comunicación de avances en el Pacto para comunicar abiertamente estos y otros aspectos y actuaciones.



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: Este factor se tiene en cuenta en la evaluación periódica de proveedores, como hemos descrito anteriormente y se definen las pautas en el Código de Conducta Ética



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el número de mecanismos que le permiten verificar que sus principios y valores se han transferido a su cadena de suministro en lo relativo a la ausencia de trabajo infantil, etc. Descríbalos. (P5C511)

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

Respuesta: 1

Implantación: CONTAZARA dispone de mecanismos formales que le permiten que sus principios y valores se transfieran a la cadena de suministro en lo relativo a las buenas condiciones de trabajo, la ausencia de trabajo forzoso, etc. Estos mecanismos son visitas periódicas o acuerdos de calidad concertada

• Resumen de Implantación:

| Diagnóstico | | | |
|-------------------|-------------------|-----------|--|
| Grupos de Interés | Riesgos | Objetivos | |
| Empleados | No tenemos riesgo | | |

| Políticas | | | |
|-------------------|--------------|--|--|
| Grupos de Interés | Políticas | Objetivos | |
| Empleados | Código Ético | No se ha especificado ninguna nueva política | |

| Acciones | | | |
|-------------------|----------|---------------------------------------|--|
| Grupos de Interés | Acciones | Objetivos | |
| Empleados | RSE | No se especifica ninguna nueva acción | |

| Seguimiento | | | |
|-------------------|------------------------------------|-----------|--|
| Grupos de Interés | Seguimiento y medición de impactos | Objetivos | |
| Empleados | | | |



• Principio 6

Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P6C111)

Respuesta: SI

Implantación: En los últimos años la necesidad de cubrir puestos de trabajo en CONTAZARA se ha subsanado, por lo general, en la incorporación de mujeres en la empresa. También la necesidad de cubrir puestos de trabajo en los departamentos de fabricación y metrológica se han cubierto, en varias ocasiones, en la subcontratación de personal inmigrante competente para esos puestos.



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? Describalos. (P6C211)

Respuesta: No

Implantación: No se ha formulado ninguna Política, plan y/o programa en ese sentido en CONTAZARA a la hora de seleccionar al personal tan sólo se considera si el candidato reúne los requisitos de formación, experiencia, educación y habilidades necesarios para ese puesto, sin ningún otro tipo de distinción por sexo, raza, religión, defectos, condición...



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: SI



Implantación: En el Proceso de Recursos Humanos se incluye aspectos relacionados con la no discriminación. En el Código de Conducta Ética se incluye pautas generales sobre este Principio. En los últimos años en CONTAZARA sólo se han incorporado mujeres a los diferentes puestos de trabajo vacantes.

¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique en el campo de notas de qué forma. (P6C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: Como se ha comentado anteriormente, el sexo no es un criterio que se tiene en cuenta a la hora de seleccionar entre los candidatos a un puesto, sino tan sólo su formación, educación, experiencia y habilidades para desarrollar el trabajo de tal manera que existe total igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para ocupar un determinado puesto de trabajo. Es de mencionar, que en CONTAZARA la incorporación de la mujer a los diversos puestos de trabajo abarca todo tipo de desempeños, llegando a la dirección y coordinación de procesos.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el % de la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad (P6C5I1)

Directivos frente a empleados: 16,7 %

Directivos mujeres: 1,85 %

Directivos hombres: 14,8 %

Mujeres: 27,8 %

Hombres: 72,2 %

Mayores de 45 años: 5,55 %

Menores de 30 años: 12,96 %

Empleados no nacionales: 0 %

Empleados con contrato fijo: 98,1 %

Empleados con contrato temporal: 1,85 %

Implantación: Casi el 100% del personal de CONTAZARA dispone de trabajo fijo.

Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información (P6C6I1)



Respuesta: No

Implantación: Esta información ha sido mostrada en memorías presentadas a premios regionales, nacionales e iberoamericanos en materia de calidad industrial hasta el año 2007 pero ahora no se dispone actualizada.

Lo que si conocemos, a día de hoy, es el porcentaje de mujeres frente a hombres que el año 2010 trabajaban en CONTAZARA era del 27,8%, el porcentaje de mujeres que son gestores de proceso es de 28,6% respecto del total de gestores de proceso y el 12,5% de los puestos directivos están ocupados por mujeres.

Objetivos: En el año 2012 se realiza nuestra primera Memoria de Sostenibilidad sobre el ejercicio 2011, donde se tiene en cuenta aspectos sociales, económicos y ambientales y se incluyen algunos indicadores GRI.

Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo (P6C711)

Respuesta: 0

Implantación: Nunca se ha producido situaciones semejantes.

• Resumen de Implantación:

| Diagnóstico | | |
|-------------------|-------------------|-----------|
| Grupos de Interés | Riesgos | Objetivos |
| Empleados | No tenemos riesgo | |

| Políticas | | |
|-------------------|---------------------|--|
| Grupos de Interés | Políticas | Objetivos |
| Empleados | No tenemos política | No se considera necesario establecer objetivos |

| Acciones | | |
|-------------------|--|--|
| Grupos de Interés | Acciones | Objetivos |
| Empleados | Formación Plan de Carreras Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades | No se han especificado acciones nuevas |



| Seguimiento | | |
|-------------------|------------------------------------|---|
| Grupos de Interés | Seguimiento y medición de impactos | Objetivos |
| Empleados | No se publica | En el año 2012 se realiza nuestra primera memoria de sostenibilidad |



• 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: *CONTAZARA ha implantado el ecodiseño en todo el ciclo de vida de nuestros productos, de forma que reduzcamos año a año el consumo de materias primas y de energía y agua, de transporte y la contaminación y por ello, se han establecido objetivos de impacto ambiental en el diseño de nuevos productos y estos objetivos constituyen uno de los requisitos para aprobar los diseños.*

Además se dispone de un circuito cerrado para los procesos de verificación metrológica de los contadores de agua, de forma que no se derroche agua. Disponemos de sectorización de contadores de agua para poder gestionar más eficientemente el agua. Esta tecnología la ponemos a disposición de la sociedad para un uso más racional del agua, con prestaciones como por ejemplo la detección de fugas. Así mismo se han establecido indicadores de consumo no sólo de agua sino también de electricidad para el seguimiento de los mismos.

También está sistematizado realizar al menos dos charlas de sensibilización en cuestiones de calidad, de medioambiente, de seguridad y salud y de comportamiento ético a todo el personal por parte de la dirección de la empresa.

En el año 2011 CONTAZARA ha reducido 3,26% respecto del año anterior el impacto ambiental ocasionado por nuestros productos, debido a que la mayoría de los productos puestos en el mercado por nosotros estaban ecodiseñados.

En este año se ha reutilizado, reciclado y valorizado un 83,21%, muy por encima del requisito legal.

Además se ha desarrollado una nueva familia de productos CZ4000 y se ha ecodiseñado obteniéndose un eco-indicador de 287,16 milipuntos (la anterior familia de contadores: 895,19 milipuntos), se ha reducido el impacto ambiental en un 68%. Esta nueva familia de contadores es la primera familia de contadores que en Contazara cumple la Directiva europea 2002/95/CE, sobre restricciones a la utilización de determinadas sustancias peligrosas en aparatos eléctricos y electrónicos (RoHS), no siendo obligatoria esta legislación.

Objetivos: En el año 2012 se desarrollará una nueva familia de contadores ecodiseñada CZHidrante y se pretenderá reducir el impacto ambiental respecto de la anterior familia de contadores.



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: 92

Implantación: En el año 2011 el Director de Calidad, Medioambiente, Prevención y Técnico y la Responsable del área de sistemas de gestión recibieron el siguiente curso de formación externo por la entidad de certificación y de normalización Aenor:

- Norma ISO14006: Sistemas de gestión de ecodiseño

Así mismo tanto el Director de Calidad, Medioambiente, Prevención y Técnico como la Responsable del área de sistemas de gestión han impartido jornadas externas sobre dichos temas, como son:

- Seminario de "Sistema de gestión ambiental según la norma ISO 14001:2004"

- Seminario de "Auditorías ambientales"

En total este año 2011 Contazara ha realizado 92 horas de formación ambiental tanto recibida como impartida.

Objetivos: En el año 2012 se realizará una charla de sensibilización ambiental al personal del departamento de fabricación y metrología. Así como el Responsable de Gestión de la Información recibirá un curso externo de ISO14001:2004.

• Resumen de Implantación:

|  Diagnóstico | | | |
|---|---------|-----------|--|
| Grupos de Interés | Riesgos | Objetivos | |
| No especificado | | | |

|  Políticas | | | |
|---|-----------|-----------|--|
| Grupos de Interés | Políticas | Objetivos | |
| No especificado | | | |

|  Acciones | | |
|--|---|--|
| Grupos de Interés | Acciones | Objetivos |
| No especificado | Formación en el respeto del medio ambiente Sensibilización en materia medioambiental | Desarrollar una nueva familia de productos utilizando la herramienta ecodiseño |



|  Seguimiento | | | |
|---|------------------------------------|-----------|--|
| Grupos de Interés | Seguimiento y medición de impactos | Objetivos | |
| No especificado | | | |



• 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: Los aspectos ambientales mas significativos asociados a la actividad de CONTAZARA son la generación de residuos, emisiones atmosféricas y vertidos, así como el consumo de recursos naturales. La mayoría de estos aspectos ambientales significativos se han reducido considerablemente este año



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: CONTAZARA dispone de un sistema de gestión ambiental que está certificado por la norma ISO 14001:2004 integrado dentro de nuestro sistema de gestión ; al igual que la seguridad y salud, i+d+i, la ética, las mediciones y de los ensayos y calibraciones

[Descargar el documento adjunto](#) 



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. (P8C311)

Respuesta: SI



Implantación: Como ya he comentado anteriormente, CONTAZARA ,a principios de año, establece objetivos ambientales están relacionados con la reducción del impacto ambiental de los productos utilizando la técnica del ecodiseño, la reducción de los aspectos medioambientales significativos y con la mejora porcentual de valorización, reutilización y reciclado.

CONTAZARA ha difundido su política ambiental a los proveedores. CONTAZARA utiliza como criterio de auditoría a los proveedores la ISO 14001 y en los acuerdos de calidad concertada exige la implantación de un sistema de gestión ambiental. Además, todos nuestros gestores de residuos tienen un sistema de gestión ambiental certificado con la norma ISO 14001:2004.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 181030

Agua: 408460

Papel: 142500

Implantación: Desde hace varios años, CONTAZARA diseño indicadores de consumo de agua, de electricidad y de papel y se han realizado charlas de sensibilización para reducir estos consumos. Los datos presentados son:

- electricidad 181030 kw*h (año 2010: 182150 Kw*h)
- agua 408460 litros
- papel 142500 folios (37500 folios de papel reciclado y 105000 folios de papel blanco)

Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales (P8C511)

Respuesta: SI

Implantación: En el año 2011 con el grupo de interés sociedad, CONTAZARA siguió colaborando con el "Cluster del Uso Eficiente del Agua" con su presidencia y elabora nuevos proyectos siguiendo la línea de trabajo "Waterlabs: Habilitar entornos para la experimentación en la ciudad de Zaragoza". Estos nuevos proyectos son: "Hidrogeología Urbana" y "Parque Cero".

• Resumen de Implantación:

| Diagnóstico | | |
|-------------------|-------------------|-----------|
| Grupos de Interés | Riesgos | Objetivos |
| No especificado | No tenemos riesgo | |



|  Políticas | | |
|---|--|--|
| Grupos de Interés | Políticas | Objetivos |
| No especificado | Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad Política de Reciclaje Política de Reducción de Consumo Políticas formales (ej. Política Medioambiental) Sistemas de gestión de calidad Sistemas de gestión medioambiental (SGMA) | No se ha especificado ninguna nueva política |

|  Acciones | | |
|---|----------|--|
| Grupos de Interés | Acciones | Objetivos |
| No especificado | RSE | No se ha especificado ninguna nueva acción |

|  Seguimiento | | |
|---|------------------------------------|--|
| Grupos de Interés | Seguimiento y medición de impactos | Objetivos |
| No especificado | Otros | No se ha especificado ningún seguimiento nuevo |



• 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. (P9C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: CONTAZARA desarrolla continuamente equipos y soluciones para la gestión eficiente del agua, por lo que todas las tecnologías además de desarrollarse con criterios ambientales tienen a su vez un fin del respecto al medio ambiente (sobre todo en lo relacionado con el recurso natural "agua")

CONTAZARA diseña teniendo en cuenta todas las fases de un producto como son obtención de materias primas, producción, distribución o transporte, uso y fin de vida (reutilización y valorización) utilizando unos valores fijados para los materiales llamados eco-indicadores

Como hemos comentado anteriormente, en el año 2011 CONTAZARA sigue colaborando con la Fundación Ecología y Desarrollo en el "Cluster del uso eficiente del agua" en Zaragoza, asumiendo la dirección general. En el año 2011 siguiendo la línea de trabajo "Waterlabs: Habilitar entornos para la experimentación en la ciudad de Zaragoza" el Cluster pone en marcha los proyectos "Hidrogeología Urbana" y "Parque Cero". El proyecto de "Hidrogeología Urbana" busca integrar toda la información subterránea en una plataforma de información avanzada para ponerla en valor y permitir su explotación de cara a mejorar la eficiencia en la gestión del acuífero urbano. El otro proyecto "Parque Cero" es una iniciativa para la puesta en marcha de una zona verde urbana a modo de plataforma de experimentación de productos y servicios eficientes en el uso de los recursos naturales. Más información al respecto: www.zinnae.org

Desde el año 2006 CONTAZARA es miembro del club "Agenda 21 Local", colaborará con el Ayuntamiento de Zaragoza por un desarrollo sostenible de la ciudad.



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. (P9C2I1)

Respuesta: 1,85



Implantación: En las nuevas familias de productos el ecodiseño está integrado en el diseño y desarrollo y esta inversión es de alrededor 151030,3 euros. Se ha aumentado la inversión ambiental en el año 2011 respecto del año anterior casi el triple del presupuesto (año 2010: 51000 euros).

• Resumen de Implantación:

| Diagnóstico | | | |
|-------------------|---------|-----------|--|
| Grupos de Interés | Riesgos | Objetivos | |
| No especificado | | | |

| Políticas | | | |
|-------------------|-----------|-----------|--|
| Grupos de Interés | Políticas | Objetivos | |
| No especificado | | | |

| Acciones | | |
|-------------------|----------|---|
| Grupos de Interés | Acciones | Objetivos |
| No especificado | RSE | No se ha considerado oportuno establecer objetivos a este respecto. |

| Seguimiento | | | |
|-------------------|------------------------------------|-----------|--|
| Grupos de Interés | Seguimiento y medición de impactos | Objetivos | |
| No especificado | | | |



• Principio 10

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto (P10C111)

Respuesta: SI

Implantación: Durante todo el año 2010 se siguen auditando todos los departamentos y cuyo criterio de auditoría es el Código de Conducta Ética que incluye las acciones relativas a este principio y la norma ética y de responsabilidad social SGE21:2008.

CONTAZARA se compromete, trabaja contra la corrupción y extiende esta manera de trabajar a todas las partes interesadas.

En relación con los clientes CONTAZARA no realiza ningún pago, soborno, regalo u otro tipo de agasajos con el objeto de influir en la compra de productos o servicios por encima de un valor despreciable.

En relación a los proveedores CONTAZARA no admite pago alguno, soborno, regalo u otro tipo de agasajos que pudieran dar lugar a interpretaciones subjetivas sobre la conformidad para seguir suministrándonos productos o servicios. El valor máximo de los detalles es despreciable.

En relación con el personal de la organización, en la selección personal y de promoción interna, el personal de Contazara con toma de decisión no debe verse influenciado por las relaciones familiares o de amistad del personal aspirante y del personal de Contazara. Todo el personal aspirante sea familiar, amigo o conocido del personal de Contazara es evaluado bajo los mismos criterios objetivos que otros candidatos. Así mismo el personal perteneciente al laboratorio mantiene la imparcialidad en la realización de los ensayos/calibraciones sin favorecer a ningún cliente.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: El Código de Conducta Ética ha sido difundido al 100% del personal mediante charlas de difusión y explicación de las pautas. Además existe un apartado dedicado a sistemas disciplinarios donde el Comité de Ética será el

órgano decisor.



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 se han llevado actuaciones concretas puesto que no se consideran necesarias ya que en las actividades de CONTAZARA no hay lugar para la corrupción en ningún sentido



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conoce los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad(P10C411)

Clientes: 0

Empleados: 100

Proveedores: 0

Implantación: El código de conducta ética se ha comunicado al 100% a todos los empleados y accionistas; al resto de partes interesadas no se les ha comunicado.

¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción? (P10C511)

Respuesta: SI

Implantación: Nunca ha sido necesaria gestionar incidencias en materia en anticorrupción, pero el Comité ético es el órgano encargado de esta materia.

• Resumen de Implantación:

|  Diagnóstico | | |
|---|-------------------|-----------|
| Grupos de Interés | Riesgos | Objetivos |
| Clientes | No tenemos riesgo | |
| Empleados | No tenemos riesgo | |
| Proveedores | No tenemos riesgo | |

| Políticas | | |
|-------------------|--|--|
| Grupos de Interés | Políticas | Objetivos |
| Clientes | Código Ético | No se ha especificado ninguna política nueva |
| | Manual de Calidad Política de RSE | |
| Empleados | Código de Conducta | No se ha especificado ninguna política nueva |
| | Código Ético Normas éticas y valores corporativos | |
| | Política de RSE Reglamento interno | |
| Proveedores | Código Ético | No se ha especificado ninguna política nueva |
| | Política de Calidad | |
| | Política de RSE | |

| Acciones | | |
|-------------------|----------------------------|--|
| Grupos de Interés | Acciones | Objetivos |
| Clientes | No tenemos acción concreta | No se ha especificado ninguna acción nueva |
| Empleados | No tenemos acción concreta | No se ha especificado ninguna acción nueva |
| Proveedores | No tenemos acción concreta | No se ha especificado ninguna acción nueva |

| Seguimiento | | |
|-------------------|------------------------------------|--|
| Grupos de Interés | Seguimiento y medición de impactos | Objetivos |
| Clientes | Canal ético | No se ha especificado ningún seguimiento nuevo |
| Empleados | Canal ético | No se ha especificado ningún seguimiento nuevo |
| Proveedores | Canal ético | No se ha especificado ningún seguimiento nuevo |



• Tabla de contenido

Esta tabla de contenido presenta la conexión de indicadores del Informe de Progreso de la Red Española de Naciones Unidas con los indicadores GRI. Para alcanzar el nivel C de reporting de la iniciativa GRI, se requiere que la entidad cumplimente los puntos mencionados a continuación:

- Indicadores de información general de la entidad (perfil de la entidad, estrategia y gobierno y objetivos y temáticas de Naciones Unidas: 1.1; 2.1 - 2.10; 3.1 - 3.8, 3.10 - 3.12; 4.1 - 4.4, 4.14 - 4.15)
- Un mínimo de 10 indicadores de desempeño, y como mínimo uno de cada dimensión: Económica (EC), Social (LA, PR, HR, SO) y Ambiental (EN).

Para encontrar más información sobre los requisitos exactos de reporting de GRI, se recomienda consultar los informes G3 y G3.1 de GRI.

| Pacto Mundial | | GRI |
|---------------|--|-----------|
| Indicador | Renovación del Compromiso | Indicador |
| <u>1</u> | Carta de compromiso de la entidad | 1.1 |
| | Perfil de la entidad | |
| <u>2</u> | Dirección | 2.4 |
| <u>3</u> | Nombre de la entidad | 2.1 |
| <u>4</u> | Persona de contacto | 3.4 |
| <u>5</u> | Número de empleados | 2.8 |
| <u>6</u> | Sector | 2.2 |
| <u>7</u> | Actividad, principales marcas, productos y/o servicios | 2.2 |
| <u>8</u> | Ventas e ingresos | 2.8 |
| <u>9</u> | Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos | EC4 |
| <u>10</u> | Identificación de los grupos de interés | 4.14 |
| <u>11</u> | Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los grupos de interés | 4.15 |
| <u>12</u> | Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad o donde tiene actividad relevante en materia de sostenibilidad) y mercados servidos | 2.5, 2.7 |
| <u>13</u> | | 2.6 |
| <u>14</u> | | 2.9 |
| <u>15</u> | Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen | 3.6, 3.7 |
| <u>16</u> | ¿Cómo se ha establecido la materialidad o definidos los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso? | 3.5 |
| <u>17</u> | | 3.8 |
| <u>18</u> | | 3.10 |
| <u>19</u> | | 3.11 |
| <u>20</u> | ¿Cómo se está difundiendo el informe de progreso? | |



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

| | | |
|--|---|---|
| 21 | Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo | 2.10 |
| 22 | Periodo cubierto por la información contenida en la memoria | 3.1 |
| 23 | Fecha de la memoria anterior más reciente | 3.2 |
| 24 | Ciclo de presentación del Informe de Progreso | 3.3 |
| Estrategia y gobierno | | |
| 25 | Indique la estructura de su Junta Directiva y quién o quiénes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo | 2.3,4.1, 4.2 |
| 26 | Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y en sus procesos de decisión | 4.17 |
| 27 | Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores | |
| 28 | | 4.3 |
| 29 | | 4.4 |
| Objetivos y temáticas de Naciones Unidas | | |
| 30 | Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.) | |
| PRINCIPIO 1 | | |
| P1C1I1 | Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto | |
| P1C2I1 | ¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito y aprobada por la Dirección General, los valores y normas de su empresa? | |
| P1C3I1 | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio | |
| P1C4I1 | ¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Describalos | PR5, Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento |
| P1C5I1 | Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad | |
| PRINCIPIO 2 | | |
| P2C1I1 | Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto | |
| P2C2I1 | ¿Dispone la entidad de una política de compras por escrito o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS? | |
| P2C3I1 | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio | |



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

| | | |
|------------------------|--|---|
| P2C4I1 | Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001) | Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento/HR2 |
| PRINCIPIO 3 | | |
| P3C1I1 | Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos | HR5 |
| P3C2I1 | ¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes? | Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política |
| P3C3I1 | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio | |
| P3C4I1 | ¿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 | LA12 |
| PRINCIPIO 4 | | |
| P4C1I1 | Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica. | HR7 |
| P4C2I1 | Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación | |
| P4C3I1 | ¿Dispone la entidad de una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme en el que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales? | EC3, LA3, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política |
| P4C4I1 | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. | |
| P4C5I1 | ¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Descríbalos. | LA3 |
| P4C6I1 | ¿Dispone la entidad de mecanismos que le permiten verificar que sus principios y valores se han transferido a su cadena de suministro en lo relativo a las buenas condiciones de trabajo, la ausencia de trabajo forzoso, etc.? Descríbalos. | Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Evaluación y Seguimiento |
| PRINCIPIO 5 | | |
| P5C1I1 | Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla. | HR6 |
| P5C2I1 | ¿Dispone la entidad de una política clara que comunica abiertamente donde se define la prohibición del trabajo infantil? | Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política |
| P5C3I1 | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio. | |
| P5C5I1 | Indique el número de mecanismos que le permiten verificar que sus principios y valores se han transferido a su cadena de suministro en lo relativo a la ausencia de trabajo infantil, etc. Descríbalos. | |



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

| PRINCIPIO 6 | | |
|------------------------|--|---|
| P6C111 | Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto | |
| P6C211 | ¿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? Descríbalos. | 4.12, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política |
| P6C311 | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio | |
| P6C411 | ¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique en el campo de notas de qué forma. | |
| P6C611 | Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información | |
| P6C711 | Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo | HR4 |
| PRINCIPIO 7 | | |
| P7C111 | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio | Dimensión ambiental/Formación y Sensibilización |
| P7C211 | Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales. | |
| PRINCIPIO 8 | | |
| P8C111 | Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad. | |
| P8C211 | ¿Dispone la entidad de una política por escrito integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, considerar la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales? | |
| P8C311 | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. | |
| P8C511 | Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales | |
| PRINCIPIO 9 | | |
| P9C111 | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. | |
| P9C211 | 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. | |
| PRINCIPIO 10 | | |



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

| | | |
|-------------------------|--|---|
| P10C111 | Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto | |
| P10C211 | ¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales? | Dimensión social/Sociedad/Política |
| P10C311 | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. | Dimensión social/Sociedad/Formación y Sensibilización |
| P10C511 | ¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción? | SO4, Dimensión social/Sociedad/Evaluación y Seguimiento |
| ÍNDICE | | |
| Tabla | Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI | 3.12 |