

INFORME DE PROGRESO 2011

EDIBON INTERNATIONAL S.A.



CARTA RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

Madrid, 18 de Diciembre de 2012

Estimados señores,

Nuestra empresa **EDIBON INTERNATIONAL S.A.**, cuya actividad es el Diseño, Fabricación, y Comercialización de Equipos Didácticos para Centros de Enseñanza Técnica, reafirma su adhesión a la Red Española del Pacto Mundial y a los Diez Principios que la rigen mediante la publicación de este informe.

Sin duda, tenemos la grata satisfacción de saber que cumplimos cada año con nuestra labor social, económica y medioambiental y que seguimos trabajando en nuestro afán de mantener las Directrices que marca el Pacto Mundial.

El compromiso hacia las personas y la protección del medio ambiente son alguno de los pilares que rige nuestra política de empresa.

Como empresa familiar, nos preocupamos personalmente en mejorar la satisfacción y expectativas de nuestros clientes y de nuestros empleados así como de todas las comunidades con la que operamos en general. Cumplimos no sólo con la legislación nacional vigente en materia social, económica, medioambiental y de Derechos Humanos, sino que exigimos que organismos de certificación de reconocimiento internacional garanticen una mejor implantación de nuestras políticas de gestión (EMAS, CE, ISO14001, ISO 9001, solicitud certificado OHSAS 18001, etc.).

Este año, hemos seleccionado una consultora especializada en recursos humanos con el único fin de mejorar nuestra organización y estructura interna, nuestra política de recursos humanos así como el clima laboral, para el bien de todos nuestros empleados.

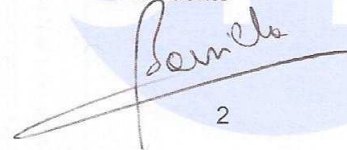
Entre los objetivos fijados para el año 2012, destacar la minimización de los riesgos de nuestros empleados y el cumplimiento de las normativas CSA y UL en nuestros equipos fabricados.

Con nuestra política de innovación y desarrollo en el ámbito educativo nacional e internacional, esperamos igualmente contribuir a la mejora de la sociedad en su conjunto.

El próximo año esperamos cumplir una vez más con estos propósitos, mejorando en todos los ámbitos mencionados.

Eliás Bonilla

Presidente



2

DERECHOS HUMANOS

PRINCIPIO 1

Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

- A lo largo del año 2011 se han llevado a cabo acciones formativas para los empleados de manera que se fomenta el desarrollo profesional y se subsanan posibles carencias de competencias.
- Comunicación e información interna sobre PRL. A través de correos internos, memorándums y el manual de bienvenida para nuevos empleados, se da información sobre sus derechos y deberes respecto al cumplimiento de la política de Prevención de Riesgos de la empresa así como al cumplimiento de la normativa estatal en este aspecto.
- Formación en PRL. Con la colaboración de nuestro Servicio de Prevención, se han realizado los informes de Evaluación de Riesgos y de Planificación Preventiva imprescindibles para mejorar las condiciones de trabajo de los empleados de manera que se minimicen sus riesgos. También se han organizado cursos formativos en materia de prevención de riesgos laborales.
- Empleo de las nuevas tecnologías y redes sociales para mejorar la comunicación con los stakeholders, dar a conocer las novedades producidas en la empresa, mejorar el intercambio de información y formación con clientes y representantes y realizar vídeo conferencias.
- En relación a los clientes, a través del Departamento de Atención al Cliente se presta servicio para solucionar las incidencias y consultas referente a los servicios prestados por la empresa.

¿Cómo se han medido los resultados?

- Realización de cursos de formación abiertos a todos los empleados de la empresa. A lo largo del año 2011 algunos de los cursos que se han llevado a cabo han sido: cursos de conductor de carretillas apiladoras, implantación de la LOPD en la empresa, la gestión de proyectos según normas de calidad, características de las personas exitosas, psicología de la persuasión, evaluación del desempeño y coaching en la empresa.
- Cursos de formación en materia de PRL y entrega de documentación actualizada referente a los riesgos laborales asociados a cada puesto de trabajo.

- Se dispone de un registro de incidencias de todas las consultas realizadas por nuestros clientes minimizando el tiempo de respuesta y resolución de cada incidencia según marcan los objetivos de nuestra Política Integrada de Gestión.

Objetivos

- Consecución del Certificado OHSAS 18001 durante el año 2012.
- Mejora en la Política de Comunicación Interna con los empleados así como la comunicación con otros grupos de interés (proveedores, clientes, representantes, administración pública, etc.).

PRINCIPIO 2

Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

- Respeto a las condiciones contractuales pactadas y cumplimiento de la normativa estatal y europea vigente en referencia a las condiciones laborales de los trabajadores.
- Control sobre empresas subcontratadas para la gestión de riesgos laborales. Solicitud y registro de documentación referente a las Políticas de PRL de las empresas que realizan sus trabajos en nuestras instalaciones para minimizar así el riesgo de accidentes y mejorar en la coordinación de actividades.
- Evaluación y selección de los proveedores para la mejora social y ambiental. Todos nuestros proveedores deben cumplir una serie de requisitos entre los que se encuentra también el respeto a los derechos humanos.

¿Cómo se han medido los resultados?

- El número de trabajadores en 2011 se ha visto incrementado en un 58% respecto al pasado 2010.
- Creación de un registro y homologación de proveedores en nuestra base de datos. Los criterios de homologación quedan reflejados en nuestro Procedimiento interno de Homologación de Proveedores que forma parte del Sistema de Gestión Integrado. Se registran así mismo tanto las incidencias generadas por el servicio prestado como por la calidad de la materia suministrada.

Objetivos

- Incrementar el número de proveedores homologados que disponen de una certificación.
- Mejorar las condiciones contractuales en 2012 aumentando el porcentaje de empleados con contrato indefinido frente a contratos temporales.
- Implantar un procedimiento y registro para la Coordinación de Actividades con empresas Subcontratadas.

NORMAS LABORALES

PRINCIPIO 3

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

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

- Posibilidad de participación en el desarrollo de Políticas y planes de recursos humanos a través del Representante Legal de los Trabajadores y de las vías presentes de Comunicación Interna. Nuestra política está regida por el convenio colectivo (ref. 9901105) para el ciclo del comercio del papel y artes gráficas y por lo tanto se respeta en esta materia todos los aspectos legales.
- Se han ampliado las vías de comunicación con otros stakeholders a través de las encuestas de satisfacción a clientes, realización de seminarios con representantes, la comunicación y homologación de proveedores,...).
- Diferentes canales de Comunicación Interna: vertical descendente, ascendente y horizontal tales como reuniones periódicas con los responsables de Departamento, memorándums internos, correos, tabloneros de anuncios, encuestas de clima laboral...

¿Cómo se han medido los resultados?

- Porcentaje de respuestas recibidas a las encuestas de satisfacción a clientes: 24,08% en 2010 frente a un 35,5% de encuestas respondidas en 2011. Número de personas que han participado en los diferentes seminarios llevados a cabo: 46 personas de 35 países diferentes en 2010 frente a las 44 personas de 36 países diferentes que asistieron a nuestros seminarios en 2011. Esta disminución en el número de representantes que asisten a los seminarios se debe a que se han implementado otras vías de comunicación y training con nuestros representantes a través de las video conferencias. Además de las visitas de los representantes, ofrecemos a los clientes la posibilidad de visitar nuestras instalaciones. A lo largo de 2011 hemos tenido una media de visitas de 2 personas por semana.
- Resultado de las encuestas de clima laboral realizadas entre nuestros empleados anualmente. En estas encuestas conocemos las necesidades y expectativas del personal así como la opinión de los trabajadores en relación a una serie de aspectos relacionados con la gestión de la organización.
- Comunicación a los nuevos empleados a través del manual de bienvenida del derecho a afiliación según la normativa vigente y de acuerdo con el convenio colectivo.

Objetivos

- A lo largo del 2012 se realizarán las encuestas de satisfacción con una mayor periodicidad (trimestralmente) con el fin de conseguir un mayor seguimiento y resultados más fiables de la opinión de los clientes referente a la calidad de los equipos suministrados así como del servicio prestado.
- Incorporar en las encuestas de clima laboral aspectos relacionados con la Prevención de Riesgos Laborales.
- Tener un registro de visitas de clientes y darles información referente a nuestra Política de Gestión Integrada.

PRINCIPIO 4

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

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

- Medidas de conciliación laboral. Las empleadas que lo solicitan, pueden optar a una reducción de jornada por baja maternal.
- Horario flexible de entrada y acumulación de horas con posibilidad de cambiarlas por horas libres, además de las vacaciones decretadas por convenio.
- Cumplimiento de la legislación vigente nacional y europea referente a la prohibición de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

¿Cómo se han medido los resultados?

- Al 100% de las empleadas que solicitaron a lo largo de 2011 la reducción de jornada se les ha concedido.

Objetivos

- A lo largo de 2012 se harán mejoras en el aspecto de la conciliación familiar haciendo más flexible el horario de trabajo para el desarrollo profesional del personal

PRINCIPIO 5

Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

- Cumplimiento de la legislación vigente nacional y europea referente a la prohibición del trabajo infantil.
- Se dispone de clientes en países en vías de desarrollo. Nuestros clientes principales son centros de enseñanza, potenciamos y ayudamos a mejorar la educación en muchos países.
- Políticas de homologación de proveedores. Nuestros proveedores son nacionales por lo que cumplen la legislación referente al trabajo infantil.

¿Cómo se han medido los resultados?

- Cumplimiento de la normativa europea y estatal referente al trabajo infantil.
- Se han realizado proyectos de Educación Técnica en países como India, Nigeria, Perú, Mozambique, Iraq o Filipinas, ayudando con ello enormemente al desarrollo del capital humano.

Objetivos

- Incrementar nuestro ámbito de trabajo a más países en 2012 para facilitar el acceso a la Educación Técnica en aspectos tales como las energías renovables.

PRINCIPIO 6

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

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

- Equidad y competitividad de la remuneración.
- No se han realizado contrataciones de personal a través de Empresas de Trabajo Temporal (ETT) durante el periodo de 2011.
- Cumplimiento de la legislación nacional y europea referente a la contratación.
- Accesibilidad de nuestras instalaciones para las personas con movilidad reducida. Contamos con ascensores, aseos acondicionados y nuestras instalaciones están libres de barreras físicas para acceder a las mismas.

- Se favorece la contratación por competencias y la diversidad dentro de la empresa. No existen prácticas de discriminación.

¿Cómo se han medido los resultados?

- La consultora externa ha realizado un estudio para que no existiera desviación salarial.
- La composición de las personas que forman parte de **EDIBON INTERNATIONAL** queda reflejada de la siguiente manera:
 - Directivos frente a empleados: 10,52%
 - Directivos mujeres: 5,3%
 - Directivos hombres: 5,3%
 - Mujeres: 31,6%
 - Hombres: 68,4%
 - Mayores de 45 años: 5,2%
 - Menores de 30 años: 57,9%
 - Empleados no nacionales: 13,5%
 - Empleados con contrato fijo: 42,1%
 - Empleados con contrato temporal: 57,9%

Objetivos

- Desarrollar un plan de competencias dentro de la empresa a través de una consultora externa.
- Fomentar las habilidades y desempeño profesional de los empleados.

MEDIO AMBIENTE

PRINCIPIO 7

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

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

- Formación a empleados en aspectos ambientales.
- Reciclado de papel, tóner, pilas, restos de aluminio, PVC, metacrilato y cobre.
- Gestión de determinados residuos para fomentar su valorización y evitar su eliminación en vertedero.
- Campañas de concienciación para reducir la generación de residuos y la optimización de los recursos y materias primas.
- Reducción en el consumo de luz y agua a través de campañas de comunicación y colocación de carteles en los puntos de luz y de consumos de agua.

¿Cómo se han medido los resultados?

- Información en el manual de bienvenida de nuevos empleados y publicación de las novedades llevadas a cabo en el tablón de anuncios.
- Libro registro con la gestión de los residuos y documentación de los gestores.
- Datos e información relacionada con nuestro compromiso en la mejora continua relacionada con el medio ambiente publicados en la Declaración Ambiental Anual disponible en nuestra página web (según norma ISO14001 y Certificado EMAS).

Objetivos

- Análisis de los objetivos medioambientales planteados para 2011:
 - Reducir consumo de energía eléctrica un 3%.
 - Reducción residuos de papel y cartón en un 5 %.
 - Reducción de generación de residuos peligrosos en un 5%.
 - Reducción de los residuos generados de plásticos y envases en un 5 %.
 - Reducción de los residuos generados de metales no férreos en un 10 %.

- Reducción de los residuos generados de envases químicos, disolventes y pinturas en un 20%.
- Reducción de los residuos generados de pilas y baterías en un 30%.
- Reducción en el consumo de agua de un 5%.
- Realizar un registro de homologación de nuestros gestores de residuos en la base de datos de proveedores.

PRINCIPIO 8

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

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

- La empresa garantiza a través de la implantación de un sistema de gestión de la calidad y medio ambiente, la identificación y la evaluación de todos los aspectos ambientales que permiten el análisis, el control y la prevención de todos los riesgos ligados a su actividad en esta materia (ej: generación de recursos, residuos peligrosos, ruidos, etc.). Este sistema es auditado y certificado por organismos de reconocimiento internacional, lo que la lleva a disponer de varias certificaciones medioambientales como la norma ISO14001 y el EMAS certification, ambas auditadas por la empresa LLOYD'S REGISTER QUALITY ASSURANCE, LTD en 2009, 2010 y 2011.
- Por otro lado, la empresa realizó una vez más en el año 2011 la Declaración Ambiental publicada en nuestra página web, con el fin de dar a conocer a los grupos de interés los datos ambientales relevantes de la empresa, incluyendo el diagnóstico de los riesgos y responsabilidades en materia medioambiental. Esta declaración fue verificada y validada también por LLOYD'S REGISTER QUALITY ASSURANCE, LTD. Para más información, véase esta declaración en la página web de la empresa a través del link: www.edibon.com/DeclaracionMedioambiental.pdf
- La empresa adecuó todos sus procedimientos en materia medioambiental al reglamento 1221/2009 de la Unión Europea referente a EMAS durante el año 2011 así como a la ISO14001:2004.

¿Cómo se han medido los resultados?

- Electricidad: 67,15 MWh
- Agua: 564 M3
- Papel: 1,33 Tm

- En el ejercicio 2011 con respecto al año anterior, se ha reducido el consumo de la energía eléctrica, el agua y el papel.
- Es el Responsable de Calidad y Gestión Ambiental de la empresa quién asegura directamente el establecimiento y el seguimiento del sistema de calidad y gestión ambiental. Existe además un comité de calidad y gestión ambiental que vela por el cumplimiento de los principios de la política de calidad y medio ambiente de la empresa. Este comité está integrado por el Director General que lo preside y los responsables del Departamento Comercial, Técnico, de Administración y de Calidad y Gestión Ambiental y se reúne como mínimo una vez al año.

Objetivos

- Para el siguiente ejercicio, el objetivo de reducción de consumos se aplica una vez más así como el de controlar mejor la cadena de suministros en materia medioambiental.
- No se trata de una entidad con alto impacto medioambiental

PRINCIPIO 9

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

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

- Se mide el gasto en mejora medioambiental.
- Fomentar el archivo en formato electrónico de manera que se optimicen los recursos y la forma de trabajo.
- Manual de Gestión Ambiental a disposición de los empleados tanto en el tablón de anuncios como en formato electrónico en la red.

¿Cómo se han medido los resultados?

- Existen indicadores de procesos en todas las áreas para medirlo (presupuesto destinado a la gestión de residuos, presupuesto destinado a las mejoras ambientales realizadas en la empresa y registro de facturas de consumo de electricidad y agua).

Objetivos

- Desarrollar el uso y archivo en formato electrónico en 2012.

ANTICORRUPCIÓN

PRINCIPIO 10

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

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

- Cumplimiento de la normativa bancaria nacional y europea en todas las acciones bancarias, financieras y contables.
- Normas internas de gestión y código de conducta dentro de la empresa en conocimiento de los empleados.

¿Cómo se han medido los resultados?

- No se han detectado casos de corrupción y malas prácticas.

Objetivos

- Seguir cumpliendo la normativa vigente en este aspecto.