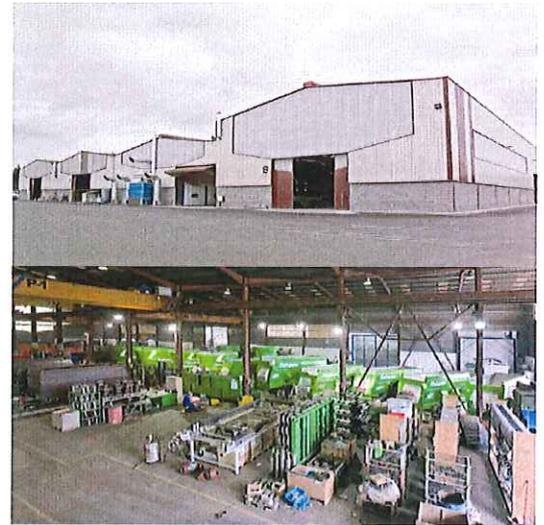

INFORME DE PROGRESO 2013

INMOSA

Ingeniería y Montajes Monzón, s.l.



TATOMA
GRUPO



INDICE:

Renovación del compromiso RSC _____	1
Introducción _____	4
Historia de la organización _____	5

Derechos Humanos

PRINCIPIO 1 <i>Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.</i> _____	7
PRINCIPIO 2 <i>Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.</i> _____	12

Estándares Laborales

PRINCIPIO 3 <i>Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo a la negociación colectiva.</i> _____	14
PRINCIPIO 4 <i>Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.</i> _____	17
PRINCIPIO 5 <i>Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.</i> _____	18
PRINCIPIO 6 <i>Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación</i> _____	19

Medio Ambiente

PRINCIPIO 7 <i>Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.</i> _____	21
PRINCIPIO 8 <i>Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.</i> _____	22
PRINCIPIO 9 <i>Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.</i> _____	24

Anticorrupción

PRINCIPIO 10 <i>Las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.</i> _____	26
---	----

Carta del Gerente

Con esta primera memoria de sostenibilidad, queremos plasmar nuestro compromiso social, económico y medioambiental en las prioridades de la organización, es decir, poner de manifiesto nuestros esfuerzos para mejorar, en la medida de nuestras posibilidades, el futuro de nuestros grupos de interés.

La evolución que ha sufrido la Inmosa, desde un pequeño taller en 1971 hasta ahora, ha sido posible gracias a una cultura de excelencia, la cual se ha ido transmitiendo desde los primeros socios fundadores hasta los miembros actuales de la compañía, algunos de los cuales pertenecen a la tercera generación familiar.

El desarrollo de esta cultura se debe fundamentalmente al esfuerzo compartido de los líderes de la compañía, los cuales han apostado desde el primer momento por efectuar un trabajo de alta calidad, tratando de aportar el mayor valor añadido posible a todos los trabajos contratados.

Los logros conseguidos por Inmosa en los últimos años son más relevantes, si cabe, debido al contexto en el que se producen, con una recesión económica nacional, un aumento del desempleo, una reducción de los salarios en multitud de empresas, una caída del consumo y un incremento de los precios de las materias primas. A pesar de todo ellos nuestra empresa consiguió unas cifras de facturación que rondaban el entorno de los 14 millones de euros ligeramente superior a los años anteriores. El resultado puede considerarse como bueno si lo contextualizamos en los mercados adversos, sin embargo nos tiene que servir como punto de inflexión y como aliciente para alcanzar metas aun mayores.

A pesar de la situación actual de los mercados, sobre todo nacionales, nuestro propósito es el de acometer nuevos proyectos. Con la intención de salir fortalecidos de esta crisis, la dirección de Inmosa decidió la incorporación de nuevos profesionales que permitan desarrollar nuestros productos y fortalecer la imagen de marca por la que se ha trabajado durante tantos y tantos años. Además de seguir invirtiendo tanto en la mejora de los centros de producción como en la mejora de los procesos de fabricación, siendo conscientes de que el objetivo debe ser la consecución de la máxima calidad de nuestros productos a precios muy competitivos, buscando una evolución positiva de nuestra productividad.

Intentamos generar riqueza y empleo indirecto en nuestra zona comunidad a través de nuestro compromiso con los proveedores locales y/o provinciales.

En una reunión celebrada en el año 2010 con toda la plantilla, se pudo de manifiesto el interés y la voluntad por parte de la dirección en el mantenimiento del empleo a pesar de la crisis y del entorno. Y hoy podemos sentirnos orgullosos de la palabrada dada, pues hemos cumplido escrupulosamente con nuestro compromiso. Si bien es cierto que nada garantiza el futuro, y que todavía hay brumas en el horizonte, la satisfacción del deber cumplido, hace que cada día veamos el futuro con mayor optimismo.

Hemos invertido en el bienestar y desarrollo de nuestro equipo, dedicando un porcentaje significativo de nuestra facturación a formación, para asegurar un entorno de trabajo estimulante en el que las personas pueden aportar su creatividad y poner en valor todas sus capacidades. Así mismo hemos apostado decididamente por la I+D, como elemento diferenciador y que nos permita lanzar a los mercados más exigentes cada día, productos de mayor calidad, más avanzados tecnológicamente y más respetuosos con el medio ambiente.



En el año 2011, Inmosa ganó el premio a la excelencia empresarial en Aragón, otorgado por el Instituto Aragonés de Fomento del Gobierno de Aragón, además de la obtención de 436 puntos del modelo lo que le permitió entrar a formar parte del club 400, un éxito teniendo en cuenta que fue la primera vez la que Inmosa preparaba la memoria EFQM para presentarse al premio.

En el año 2013 hemos conseguido ser una empresa fundadora del sello 400 en Aragón, basado en el modelo EFQM, para empresas excelentes.

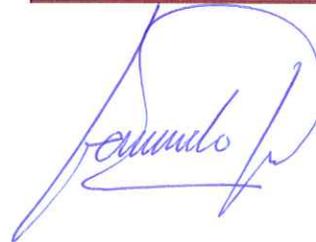
En cuanto a la diversificación de los mercados, Inmosa, viene realizando un esfuerzo por labrarse un futuro basado en la exportación de sus productos, principalmente a los dos gigantes mundiales como son los mercados americano y chino.

El objetivo de futuro de Inmosa es muy ambicioso, buscando la generación de valor de manera sostenible para nuestros accionistas, trabajadores, partners, proveedores y todos nuestros grupos de interés, liderando el mercado nacional y diversificando los mercados internacionales. Estos objetivos siendo responsables con la sociedad y medio ambiente.

A pesar de la situación actual de crisis mundial, y sobre todo, nacional, queremos trasladar un mensaje de optimismo a todos nuestros grupos de interés, puesto que contamos un grupo humano, involucrado en la obtención de los objetivos cuyas características más importantes, como son el talento, el compromiso y la responsabilidad están presentes en nuestro equipo.

Desde aquí quiero aprovechar también estas líneas para manifestar nuestro compromiso e implicación en el cumplimiento de los diez principios del Pacto Mundial. Esta que aquí presentamos, es nuestra primera memoria, y no tengo la menor duda que las siguientes mostrarán, que el camino de mejora en este campo que hoy emprendemos, forma parte de una manera cada día más arraigada, de la cultura de nuestra empresa.

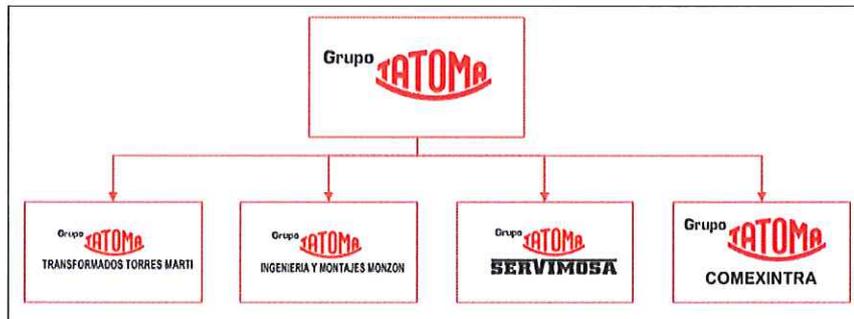
Fernando Torres Aso



Introducción

Ingeniería y Montajes Monzón S.L., más conocida como Inmosa, es una empresa de referencia en el sector del metal, que desarrolla su actividad en la localidad oscense de Monzón.

La empresa Inmosa pertenece a un grupo mayor, llamado Grupo Tatoma, que integra diferentes sociedades, como pueden verse en el cuadro adjunto:



La empresa matriz -Grupo Tatoma- posee el 100% de las otras compañías.

Cada una de las distintas empresas del grupo desarrolla una serie de actividades complementarias entre sí, aunque bien diferenciadas.

Centros de Fabricación

Grupo Tatoma posee tres centros de fabricación en Monzón en los que desarrolla y fabrica sus productos.



Con la suma de estos tres centros de trabajo, la empresa dispone de más de 78.500 m² de superficie y más de 14.300 m² de naves industriales, en los que desarrolla su actividad diaria.



Historia de Grupo Tatoma



La historia de Grupo Tatoma desde sus inicios – como Talleres Torres Martí- hasta el momento actual es una historia de motivación, dedicación y esfuerzo constantes. A lo largo de su trayectoria, esta empresa familiar ha sido reconocida por su profesionalidad y buen hacer en el sector del metal.

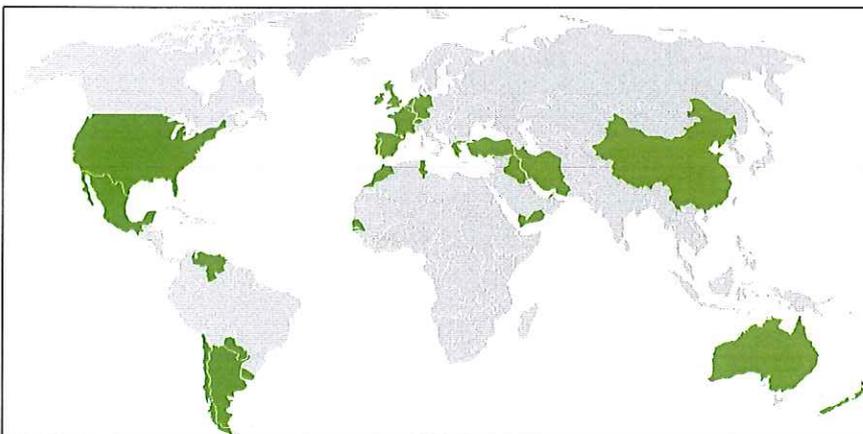
- ❖ Los orígenes de Grupo Tatoma se remontan al siglo XIX. Por aquel entonces la actividad se desarrollaba en el seno de una empresa familiar, e inicialmente consistía en un taller

de forja. Situado en el centro de la localidad oscense de Monzón, era especialmente conocido por su trabajo artístico en barandillas y enrejados.

- ❖ Ya en el siglo XX, la empresa centra su actividad en la producción de máquinas para uso industrial, tales como prensas hidráulicas o equipos de mecanización, constituyéndose como una auténtica referencia en el sector.
- ❖ Tras una serie de cambios estructurales, en 1971 se crea oficialmente Talleres Torres Martí, más conocida como Tatoma.
- ❖ En 1983 Grupo Tatoma vende su primera mezcladora en España, de la que consigue la patente en 1984.
- ❖ En 1989 nace Ingeniería y Montajes Monzón S.L., -Inmosa- con el objetivo de consolidar la fabricación y la comercialización de maquinaria agroganadera, haciendo una gestión diferenciada del resto de actividades de la empresa.
- ❖ En la actualidad, tanto Grupo Tatoma como Inmosa son empresas ejemplares, con una tecnología puntera en los campos en los que desarrollan sus negocios, y con unas perspectivas de crecimiento futuro sostenido y notable.

En la actualidad Inmosa ha diferenciado sus líneas de negocio en función del tipo de clientes que tiene, de manera que cada uno de sus diferentes productos y servicios puedan ser atendidos mejor y con una estrategia propia.

Inmosa vende sus productos en más de 30 países -como puede verse en las figuras adjuntas- principalmente en Europa.



Inmosa está presente en más de 30 países de los Cinco Continentes

DERECHOS HUMANOS



PRINCIPIO 1 *Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.*

▪ **Misión, Visión y Valores**

La Misión, la Visión y los Valores Inmosa son conceptos de referencia, que marcan de una forma muy destacada la dirección que la empresa toma a lo largo de los años. Estos conceptos indican la razón de ser de la empresa, dónde quiere llegar a estar en el futuro y de qué forma lo va a lograr.

La Misión de la empresa ha permanecido prácticamente invariable desde los inicios de la vida de la misma. De hecho, comparte dicha Misión con las diferentes empresas que integran el Grupo Tatoma, desde que todas ellas formaban una sola empresa, Talleres Torres Martí.

MISIÓN

Crear e impulsar un conjunto de servicios, valores y de riqueza en nuestro entorno (clientes, proveedores, lugar geográfico) capaz de garantizar el fortalecimiento permanente de la empresa, para la satisfacción y beneficio de todos los agentes que componen la misma, y de la sociedad en general

VISIÓN

INMOSA proporcionará el mejor servicio e incrementará el valor a sus clientes, a todo su personal, a sus proveedores, y en general, a toda la sociedad de su entorno.

INMOSA continuará siendo una organización innovadora, líder en el mercado español, y con amplia cuota de mercado en Europa, abriendo nuevos mercados en América, Asia y Oriente.

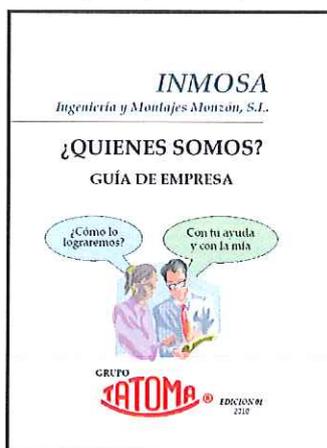
Tanto la Misión, como la Visión de la empresa son dos herramientas muy importantes para definir la estrategia de Inmosa, puesto que sirven de "bitácora" que guía las decisiones de todos sus miembros.

VALORES

La definición de los Valores, así como su alcance y el papel del líder en su ejecución, resultan de gran ayuda para asegurar que el comportamiento ético acorde a los valores de la empresa llegue a todo el personal de la misma.

VALOR DE INMOSA	QUÉ ES	SE APLICA EN	EL LÍDER DEBE
1	Espíritu de servicio. Elevada capacidad para buscar una solución a nuestros clientes.	- Definición de la estrategia - Desarrollo de Productos - Proceso Comercial - Proceso Fabricación - Servicio Postventa - Mejora de Producto	- Adaptar la cartera de productos a las necesidades del cliente - Solicitar y facilitar al participación de las personas en las diferentes iniciativas - Detectar necesidades - Coordinar los equipos de trabajo - Análisis de quejas y reclamaciones - Análisis de los resultados y encuestas y propuestas de
2	Alto grado de Profesionalidad. Capacidad para desarrollar el trabajo encomendado, con el deseo de ampliar conocimientos y adquirir competencias.	Cada puesto de trabajo.	Exigir a cada trabajador un trabajo de calidad, así como una actitud profesional ante cualquier circunstancia.
3	Satisfacción por el trabajo bien hecho. Deseo de hacer lo mejor posible cada una de las actividades que se desarrollen en la empresa, con orgullo por la profesión desempeñada.	Todas y cada una de las acciones de los miembros de Inmosa.	Transmitir la importancia de hacer las cosas bien a la primera.
4	Capacidad para desarrollar nuevos productos. Flexibilidad y saber-hacer para adaptarnos a nuevos mercados. Implicarse en la innovación y en la adaptación del producto a las nuevas necesidades.	- Dirección - Oficina Técnica - Producción - Grupo Mejora Producto	- Favorecer el desarrollo de las capacidades de cada trabajador. - Favorecer las actitudes proactivas y la creatividad. - Utilizar la información recibida como entrada para nuevas adaptaciones.
5	Satisfacción y desarrollo del personal. Contar con un equipo que cree en su trabajo y se esfuerza por desarrollarse.	Cada puesto de trabajo.	Fomentar la formación y el desarrollo del personal en la empresa. Atender a las peticiones que demandan los empleados.
6	Alto grado de responsabilidad con Tener la consciencia del papel de la empresa en su entorno y en la sociedad.	En todas y cada una de las acciones de los miembros de Inmosa.	Hacer ver a los seguidores la influencia y consecuencias de sus acciones dentro y fuera de la empresa.
7	Respeto a la Dignidad Humana. Valorar a las personas como el recurso más importante de la empresa.		Velar por la seguridad y la salud del personal, así como tratar de buscar su máximo confort.
8	Respeto por el Medio Ambiente. Estropear el entorno lo menos posible, así como evitar el malgasto de recursos.	En las instalaciones de Inmosa.	Asegurar el correcto uso de los recursos.

Puesto que se pretende que estas declaraciones de Misión, Visión y Valores impregnen el quehacer diario de la empresa, parece claro que simplemente con el hecho de enunciar estos conceptos puede que la información no tenga el recorrido suficiente, y no llegue a todos los



trabajadores de la misma. Con tal motivo, se ha querido poner de manifiesto su importancia, y transmitirse al resto de los miembros de la empresa, mediante la inclusión de estos conceptos en el Libro de Bienvenida, el cual se reparte a todos los trabajadores en el momento en que entran a formar parte de la compañía, para ser comentado y explicado.

Este Libro de Bienvenida se elaboró en 2004, a raíz de la implantación de la certificación de calidad ISO 9001, y se hizo una revisión del mismo en 2010 con la intención de actualizar algunos conceptos para que fuera más acorde a la situación actual de la empresa.

La comunicación de esta Misión, Visión y Valores a todos los miembros de la empresa hace que el impacto de éstos en los trabajadores vaya más allá de la mera implicación de los líderes en esta tarea, de forma que el futuro de la organización siga por esta senda.

▪ Favorecer las actitudes proactivas y la creatividad.

Inmosa elabora y aprueba su Plan Estratégico cada tres años. La Dirección lo pone en conocimiento coordinadores de cada departamento, con el objeto de que la estrategia de la empresa para los próximos años llegue hasta ellos, y ejerzan como canalizadores de dicha estrategia al resto de los empleados.

Una vez comunicado a los responsables, la estrategia se implanta a través de la Dirección por Objetivos.

Estos objetivos, alineados con el Plan Estratégico, se plasman de manera anual en resultados concretos. Una vez que los objetivos se establecen, se determina el proceso de medición de los mismos, así como los valores que deben determinar si el resultado es o no satisfactorio, y en qué escalas. Puesto que los objetivos pueden ser tanto cualitativos como cuantitativos, la determinación de esos valores objetivos supone una tarea delicada y difícil de ajustar, puesto que atañe al salario de los trabajadores.

Alineación de los objetivos / procesos

El desarrollo y la consecución de los objetivos anuales ejerce una influencia directa en los procesos de la empresa, puesto que son éstos los que muestran la forma en que Inmosa lleva a cabo su actividad como empresa.

El Plan Estratégico de la empresa recibe entradas (inputs) de todos los procesos, debido a que son éstos los que se ven afectados por las decisiones estratégicas que toma la empresa. No obstante, las principales entradas se reciben del Análisis de los Datos de la empresa (ya sean financieros, de ventas, costes, etc.), como la Revisión del Sistema de Gestión (RSIG). Los procesos de Medición, Análisis y Mejora (p.ej.: satisfacción de clientes o medición de procesos) también tienen como principal misión la evaluación de todo el sistema.

Los procesos de la empresa están asociados a los procedimientos que se elaboraron en 2003, con la colaboración de Contamicro, para la obtención de la certificación ISO 9001, y que posteriormente han ido modificando para adaptarlos al funcionamiento actual de la empresa. Dichos procedimientos están al alcance del personal que lo requiera (el personal indirecto puede consultarlos directamente desde Celesta) y que se han revisado y actualizado en profundidad en este ejercicio 2013 y que se han comunicado de nuevo a todo el personal..

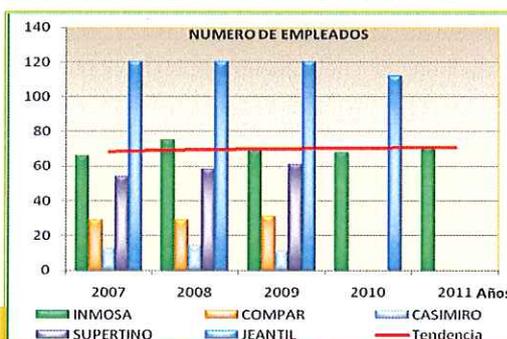
Los resultados alcanzados a final de año, en contraste con los objetivos, sirven para evaluar la adecuación de los mismos, el desempeño de los trabajadores sujetos a DPO, y la evolución de la empresa en general durante ese año, así como la adecuación de la trayectoria de la empresa en relación con el Plan Estratégico trazado con anterioridad. Así mismo sirven de guía y feedback para elaborar los objetivos del año próximo y determinar las áreas de mejora.

- **Capacidad para desarrollar nuevos productos, basados en el conocimiento de todos y cada uno de los trabajadores de Inmosa.**

Existe otra serie de medidas de percepción del personal en Inmosa además de las encuestas de clima laboral, y que tienen un gran impacto en la empresa, como algunas de las que se nombran a continuación.

Número de empleados en Oficina Técnica: La creciente complejidad de las máquinas que Inmosa fabrica y comercializa, así como el vertiginoso ritmo del mercado actual, hacen necesaria una cualificación técnica en el trabajo que no ha hecho sino crecer a lo largo de estos años. El número e miembros de la Oficina Técnica de inmosa se ha visto incrementado año a año, en contraste con la situación de otras empresas del sector, donde los despidos están a la orden el día.

Este crecimiento, junto con el de los comerciales dan una idea de la gran apuesta de crecimiento que la empresa ha hecho hacia el futuro.



Adicionalmente a los que aquí se representan, se cuenta con múltiples asesores externos, que resuelven temas técnicos que, bien por complejidad o por carga de trabajo, la empresa no puede absorber por sí sola.

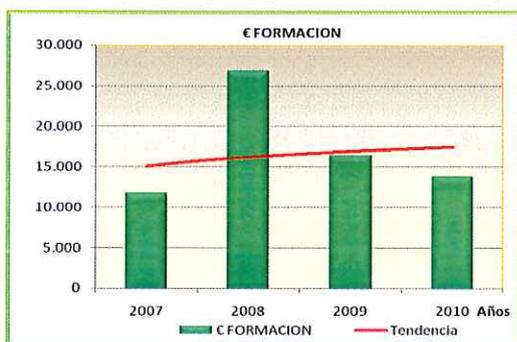
Dada la importancia que la empresa da a la formación de los trabajadores, cada vez que se realiza una acción formativa se recoge una información sobre la misma, de forma que se conozca, directamente de los participantes, la utilidad o no de dichas acciones formativas.

▪ **Se fomenta la formación y el desarrollo personal en la empresa.**

La Dirección de Inmosa trata de liderar este camino hacia la excelencia haciendo participar en la medida de lo posible al personal de la empresa en acciones formativas sobre Calidad y Sistemas de Gestión.

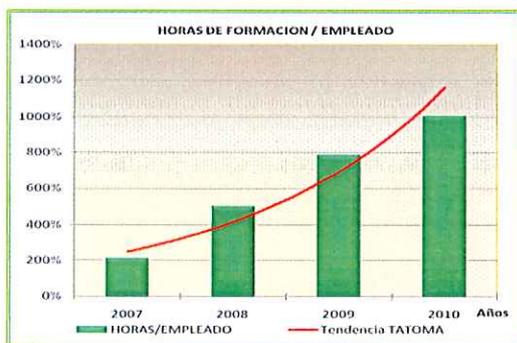
Dichas acciones formativas han ido poco a poco introduciéndose en la empresa de manera sostenida, de forma que las diferentes metodologías asociadas a los sistemas de Calidad, como el sistema ISO 9001, o la evaluación EFQM, son de conocimiento común por parte de los líderes de Inmosa, y son ellos los encargados de transmitir estos conceptos de Calidad entre el resto de los empleados.

La formación de los trabajadores de Inmosa es esencial en la gestión de la compañía, hasta tal punto que aparece como un objetivo estratégico de la misma. Si se observa el gráfico adjunto puede apreciarse cómo el gasto en formación ha ido aumentando a lo largo de los años.



Si se observa el gráfico adjunto puede apreciarse cómo el gasto en formación ha ido aumentando a lo largo de los años.

No obstante, más allá de la mera cifra económica, debe evaluarse el número de horas de formación recibidas por cada empleado de Inmosa, puesto que es quizá el dato más representativo.



Analizando este dato, realmente se ve cómo la inversión en horas de formación por empleado asciende de una manera muy significativa en los últimos años.

Dentro de la oferta en formación, Inmosa promueve los cursos de idiomas, incrementando la oferta formativa cada año. Inicialmente eran francés e inglés, los dos idiomas más demandados, a los actualmente tenemos que añadir el alemán y el chino debido

al desarrollo de los mercados internacionales, y que están perfectamente alineado con la política estratégica de crecimiento internacional.

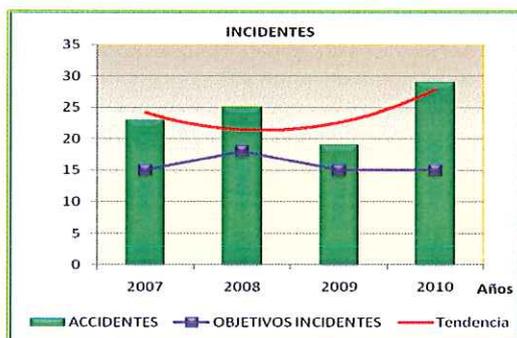
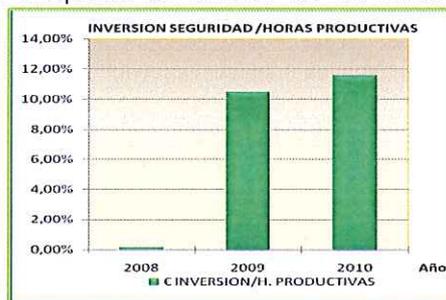
▪ **Comité de Seguridad y Salud formado por 5 personas, con reuniones mensuales en las que se levanta acta y se sacan conclusiones.**

Inmosa es una empresa preocupada por la seguridad y salud de sus empleados, durante los últimos años ha realizado grandes inversiones en la mejora en seguridad y salud.

Seguridad en Máquinas: Una de las causas del buen resultado obtenido en el número de accidentes padecidos está en la ampliación de la seguridad de las máquinas. Podemos apreciar el incremento de la inversión en seguridad de máquinas en función de las horas productivas.

Esta ampliación ha venido motivada en parte por la implantación de la OHSAS y por la de las 5S, y al igual que el resto de medidas de seguridad adoptadas, ha conseguido que la siniestralidad laboral en Inmosa disminuya notablemente.

Accidentes: Como puede verse, tanto los accidentes como los días totales de baja por accidente han sufrido



un marcado retroceso, lo que es, a todas luces, un magnífico dato, no sólo económico sino, lo que es más importante, desde el punto de vista personal.

Como puede apreciarse, el número de accidentes se ha acercado mucho al objetivo propuesto y en ocasiones ha sido superado. Es fácil suponer que la implantación de la metodología OHSAS 18001, así como las 5S, han hecho factible este enorme descenso. Lo cual

puede entenderse como un gran beneficio para los empleados de la organización, puesto que los hábitos de trabajo adquiridos evitan posibles accidentes.

Además del comité de seguridad y salud, Inmosa trabaja con el grupo MGO en la investigación y prevención de accidentes laborales. De este comité de seguridad y salud salen los informes detallados del control de los riesgos laborales, los cuales están a disposición de todos los empleados.

La organización cuenta con una mutua externa de accidentes laborales MAZ (Mutua de Accidentes de Zaragoza).

PRINCIPIO 2 *Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.*

Desde hace ya muchos años, Inmosa ha visto en las posibles alianzas y partenariados una oportunidad única para el crecimiento y desarrollo empresarial.

En las relaciones que se han mantenido con los diferentes partners, siempre se han buscado unos acuerdos duraderos y sólidos. Pese a que las diferentes circunstancias de la empresas concurrentes, así como de los mercados, hayan propiciado que unas alianzas hayan tenido más éxito que otras, todas ellas han buscado unas sinergias que permitan salir ganando a las partes implicadas, mediante una relación ganar-ganar. La aportación de estas alianzas se revisa cada año, con el fin de buscar una posible mejora en la relación o un mayor aprovechamiento de la existente.

Hay relaciones que se perpetúan durante más de 50 años, a pesar de que la empresa sólo lleva 40 existiendo. Esta circunstancia se debe a que las relaciones se establecieron en la empresa de la cual deriva Grupo Tatoma, y esta confianza y respeto mutuos se han ido manteniendo generación tras generación, a pesar de los múltiples avatares que las diferentes compañías que hayan podido sufrir en un periodo tan largo de tiempo, o tras los cambios de denominación de algunas de ellas.

Proveedores: Los proveedores son tratados por Inmosa como un pilar fundamental en el desarrollo de su actividad cotidiana. Es por ello que la selección, evaluación y el trato con los mismos se hace de una manera cuidada, y se organiza con la mayor atención posible. Pese a que el ejercicio de la compra de un determinado material está subcontratado a la empresa matriz (esto es, a Grupo Tatoma), existe un contacto fluido y continuo entre los proveedores y los trabajadores de Inmosa, con el objeto de solucionar los diferentes problemas técnicos que pudieran surgir a lo largo del tiempo, ya sea durante el diseño de una determinada pieza, la fabricación de un determinado subconjunto, o el rendimiento de un determinado equipo a lo largo de los años de funcionamiento.

Todos los proveedores son evaluados anualmente, tal y como establece la metodología ISO 9001, con el fin de comprobar que cumplen con las condiciones requeridas por la empresa para ser un proveedor aceptado y acorde a sus necesidades.

Debido a que todas las compras son hechas a través del ERP de la compañía, se debe abrir una ficha para cualquier nuevo proveedor, con lo que se garantiza así que todos ellos son escrutados y aprobados o no para futuras operaciones.

Al final del año, se hace una evaluación de estos proveedores que puede verse en el Sistema Integrado de Gestión Celesta, aplicación web que sirve de soporte para la gestión de la Calidad, el M. Ambiente y la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Inmosa evalúa de una manera más exhaustiva a todos aquellos proveedores que resultan claves para el desarrollo de la actividad de la empresa, y sea por el volumen de facturación, por su importancia estratégica, o por el número de incidencias y no conformidades con las que la empresa se encuentra a lo largo del año.

Inmosa tiene en estudio la elaboración de un manual de buenas prácticas, que recoja una serie de aspectos fundamentales, para remitírselo a sus proveedores par que ellos se acojan y sigan nuestros mismos criterios y requerimientos.

NORMAS LEGALES



PRINCIPIO 3 *Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo a la negociación colectiva.*

- **Comité de Empresa formado por 5 personas.**

La empresa respeta y facilita el derecho de asociación de sus empleados. Existe un comité de empresa plural, que está formado por miembros afiliados a distintos sindicatos, así como alguno no afiliado. El comité es participe de todas las decisiones que adoptadas por la dirección y las trasmite y hace llegar a los trabajadores. Así mismo se negocian y pactan aspectos que pueden afectar, entre otros temas, a las condiciones de trabajo, remuneraciones, sanciones y vacaciones.

- **Buzón de sugerencias:**

Cualquier operario de producción dispone de la posibilidad de aportar sugerencias que faciliten el montaje en la línea de producción, utilizando para ello el buzón de sugerencias o bien directamente al jefe de taller o personal de oficina técnica. Estas propuestas son estudiadas por el departamento de oficina técnica, donde se decide si se llevan a cabo o no. Generalmente las propuestas desde fabricación llevan asociadas pequeñas modificaciones de piezas, y por lo tanto se llevan a cabo en la mayoría de los casos.

- **Comité de Mejora de Producto:**

En febrero de 2010 se creó este comité, que se encarga de recoger las necesidades y expectativas de nuestros clientes directamente, buscando soluciones a las dudas planteadas. Muchas de estas cuestiones se convierten en "inputs" para la Oficina Técnica, implicando el desarrollo y mejora de los productos de la organización.

Una de las consecuencias de la apuesta de Inmosa por el desarrollo de los nuevos productos son las patentes registradas. El número de patentes de Inmosa -y de Grupo Tatoma antes de realizar la división- asciende a 24, teniendo algunas carácter nacional y otras carácter nacional y europeo.

- **En la organización se establecen varios canales de información: reuniones, e-mails, etc.**

La estructura de los canales de comunicación de Inmosa, esta compuesta por los tableros de anuncios, las reuniones de los departamentos, correo electrónico y el servidor de red donde se realizan los intercambios de archivos. Aunque normalmente la comunicación dentro de la organización se realiza vía correo electrónico.

Inmosa tiene definido un procedimiento documentado dentro del sistema integral de gestión para la comunicación en la organización, tanto interna como externamente.

Canal	Formato	Descripción	Emisor	Receptor	Observaciones
Tablón de anuncios	Papel	Información de la empresa a sus empleados	Inmosa	Empleados	
Reuniones de departamentos	Reuniones habituales periódicas				
Correo electrónico	Electrónico	Sistema de comunicación para empleados indirectos	Indirectos	Cualquiera: interno o externo	Uso correcto del correo electrónico.
Intercambio de archivos en red	Red interna	Carpetas para intercambio de archivos entre empleados indirectos	Cualquier indirecto	Cualquier indirecto	Existen carpetas protegidas que limitan los accesos

Intercambiador de planos	Red interna	Archivos pdf, dxf, dwg o sld	Oficina Técnica	Empleados Indirectos: Fabricación, Planificación, Compras	Consulta e impresión de planos
--------------------------	-------------	------------------------------	-----------------	---	--------------------------------

Todos los empleados directos tienen una cuenta de correo electrónico, y desde el año 2006, a toda persona que se incorpora a la organización se le asigna una dirección de correo electrónico tipo napellido@grupotatoma.com (siendo *n* la primera letra del nombre), que utiliza para comunicarse tanto interna como externamente con clientes y proveedores.

Con la incorporación del sistema informático de gestión ERP, la organización se aseguró que los datos de confidencialidad de clientes y proveedores están introducidos en el mismo y por lo tanto en poder de la organización, así como toda la información que la organización cree relevante

Si bien todas las personas de la organización no pueden acceder a toda la información del ERP. Los permisos del programa se han adecuados para conseguir combinar de manera óptima la accesibilidad a los datos y la seguridad de los mismos.

La empresa dispone de una página web www.grupotatoma.com como escaparate y medio de comunicación al exterior. En dicha página se actualizan periódicamente las noticias y se dispone de mecanismos de intercambios de archivos con nuestros clientes y proveedores.

Además la empresa ha apostado decididamente por las nuevas tecnologías de comunicación y participa de una forma activa en Facebook y twitter.

▪ **Recompensa, reconocimiento y atención a las personas de la organización**

La política retributiva de Inmosa está basada en un sueldo fijo más incentivo debidos a los objetivos individuales de cada una de las personas. Para el personal directo, como ya hemos comentado, estos objetivos se traducen en primas de producción por mejora de tiempos, mientras que para el personal indirecto el variable depende de los objetivos individuales definidos por la dirección (asesorado por BDO) anualmente. Estos objetivos están alineados con la estrategia de la organización

El sistema de incentivos (primas de producción) está instaurado en la empresa desde 1986 para todo el personal directo. Mientras que los objetivos individuales anuales para el personal indirecto es más reciente, estando en vigor desde el año 2005.

Anualmente el Director General se reúne con cada uno de los indirectos para poner en común las sensaciones del empleado hacia la empresa y viceversa. En dicha reunión se revisa el sueldo, en función de las expectativas cumplidas por el empleado y de los resultados generales de la empresa.

En relación al salario de los empleados, Inmosa ha realizado benchmarking, valorando el sueldo medio de los empleados de la organización para los años 2007, 2008 y 2009. De este estudio se deduce que el salario medio de un empleado en Inmosa es superior a la retribución media que reciben los empleados de marcas españolas.

Desde el año 2009, la organización valora la satisfacción del empleado mediante encuestas de clima, que se realizan de forma anual.

Los datos obtenidos de la encuesta de clima son analizados por el Responsable de Calidad junto con la dirección de la empresa, quienes toman las medidas oportunas.

Fruto de la revisión de la atención a las personas de la organización en el año 2011 se decidió mejorar el servicio de recepción de nóminas, y desde enero de ese año se ha pasado la nómina a un archivo informático .pdf para enviarlas por e-mail a los empleados de la organización indirectos con dirección de correo electrónico. Esta práctica, además de suponer

un aumento en el grado de privacidad de la información, supone mayor comodidad y diligencia para los empleados que la reciben, y nos hace ser una empresa más respetuosa con el medio ambiente, ya que evitamos, cuando menos, la impresión de una de las dos copias que se generaban anteriormente.

▪ Encuestas de clima laboral:

Con el objeto de analizar las necesidades y expectativas de los empleados, se hace una encuesta anual sobre el clima laboral de la empresa, en la que se pregunta sobre los aspectos más significativos del puesto de trabajo, así como de las relaciones de cada trabajador con los compañeros y con la empresa en general.

Estas encuestas se llevan haciendo de manera sistemática desde 2009, con el fin de obtener los datos de una forma rigurosa, y generalizar lo que se cree es una buena práctica de gestión.

Las encuestas revelan las inquietudes de los trabajadores, así como los puntos fuertes de la empresa, o aquellos que deben mejorarse.

La encuesta de clima laboral trata de averiguar el concepto que tienen sobre una serie de puntos que se considera dan una idea orientativa del sentimiento de los empleados en la empresa.

Integración: Se observa que el sentimiento de integración en la empresa es aceptable, entorno al 70%, e igualmente con el de utilidad dentro de la organización. Esto sentimientos normalmente van bajando conforme a la empresa crece en número de personas, no obstante,



debe tenerse en cuenta esta tendencia para tratar de corregirla en el futuro, de modo que se superen los niveles alcanzados en 2010.

Relaciones: Por lo que respecta a las relaciones, tanto para las correspondientes a las que tienen los empleados entre sí como las que tienen con sus respectivos jefes, se ha experimentado una ligera mejoría en ambos casos, estando dentro de unos niveles relativamente buenos, lo que parece indicar que en este aspecto la empresa va en la dirección adecuada, favoreciendo el desarrollo de los empleados, fomentando la creatividad y el sentimiento de ser muy útil e importante para Inmosa.



Las encuestas de satisfacción del empleado revelan que el clima laboral en Inmosa es aceptable, pero aún hay un importante margen de mejora. El poco tiempo en que estas encuestas se llevan haciendo hace plantearse el ir haciendo pequeñas mejoras, a la vez que se van recopilando las tendencias, para en un futuro, si fuese preciso, hacer pequeños ajustes en las mismas.

PRINCIPIO 4 *Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.*

Beneficios sociales de los empleados de Inmosa son los siguientes:

Beneficio Social	Ejemplo
Vehículos de empresa a disposición de los empleados	Comerciales, furgonetas de empresa
Flexibilidad de horarios de trabajo.	Empleados directos
Flexibilidad de horarios de trabajo por cargas familiares o formativas.	Empleados de administración
Descuentos por la compra de vehículos Opel para todos los empleados del grupo	Sr. Marcén
Posibilidad de tener seguro de salud de precio reducido con DKV Seguros	Sr. Herbera- Sr. López
Asistencias complementarias en viajes y dietas de trabajo	Empleados directos
Campañas epidemiológicas y sanitarias anuales	Campaña anual antigripal
Acceso a cursos de idiomas de forma gratuita	Sr. Herbera
Préstamos a trabajadores	Carné de socio Atlético Monzón
Incorporación de comedor y posibilidad de habilitarlo	Cualquier empleado
Entradas gratuitas para eventos deportivos	Club Baloncesto Monzón
Fichas electrónicas para funcionamiento en las máquinas de snacks y café cargadas con 7€ para todos y cada uno de los empleados de las empresas del grupo Tatoma	Todos
Lotes de navidad tanto para empleados en activo como para los jubilados cuya vida laboral tuvo gran peso en Inmosa	Todos

Generalmente cuando un empleado ha realizado un buen trabajo el Gerente en persona se encarga de felicitar al empleado o al grupo de empleados que han intervenido en dicho trabajo. Este tipo de reconocimiento puede hacerse en cualquier reunión de comités y órganos de decisión de la empresa a viva voz o bien mediante correo electrónico.

No es habitual realizar reconocimientos de los empleados en los tableros de anuncios, aunque es una práctica que está en fase de estudio.

Por último, y no por ello menos importante, Inmosa obtuvo la certificación de seguridad y salud laboral OSHAS 18001, lo que puede entenderse como un gran beneficio para los empleados de la organización, puesto que los hábitos de trabajo adquiridos evitan posibles accidentes laborales.

PRINCIPIO 5 *Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.*

- La organización tiene una partida presupuestaria dedicada a ONG, asociaciones culturales y ocio.
- Este año ha participado de una forma activa cediendo materiales con una ONG, para la realización de un curso de formación para parados de larga duración y desfavorecido excluidos del sistema, buscando favorecer su integración y vuelta al mercado laboral.
- La empresa colabora con escuelas e institutos de formación y universidades favoreciendo la realización de prácticas en sus instalaciones. Dichas prácticas abarcan distintas especialidades, titulaciones y niveles formativos pasando desde meros aprendices a titulados universitarios. De esta forma se puede facilitar la incorporación de los jóvenes al mercado laboral, pueden mejorar, reforzar y poner en práctica los conocimientos académicos obtenidos, y lo más importantes participan de la cultura organizativa de la empresa y aprenden a valorar el esfuerzo personal de cada uno.

PRINCIPIO 6 *Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.*

▪ **Creación de empleo con tendencia ascendente.**

Número total de empleados: Se observa cómo el número total de empleados de Inmosa se mantiene más o menos estable a lo largo de estos años. En numerosas algunas las jubilaciones de los empleados directos se han cubierto por empleados indirectos, con el fin de afrontar la carga de trabajo en diseño y desarrollo que la empresa necesita.

La empresa facilita el acceso a la jubilación anticipada a aquellos trabajadores que así lo solicitan, cumpliendo siempre con la normativa vigente, y sin que haya ninguna discriminación para acceder a esa política.

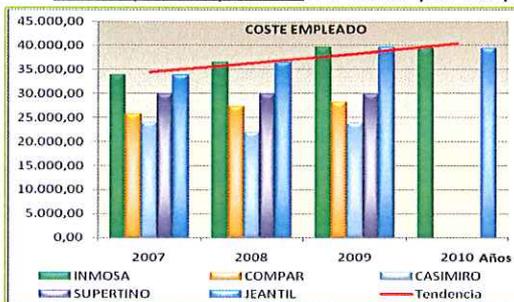
Inmosa ha incrementado en 7 empleados su plantilla desde el año 2011 al 2012. A este hecho debemos darle una mayor importancia si valoramos la situación actual, en la que estamos acostumbrados a ver como las empresas tienen que reducir sus plantillas.

Número de empleados que participan en el Lean: La implementación del Lean Manufacturing supone una mejora cualitativa sustancial en el proceso productivo de la compañía.. Como puede apreciarse, este número de personas es cada vez mayor, de forma que esta metodología va impregnando las distintas tareas cotidianas de los empleados. Esta metodología permite reducir todo aquello que no aporta valor, pero además incrementar la productividad repesando al máximo a los empleados de Inmosa, facilitando su trabajo llegando a conseguir los objetivos de productividad y calidad de producto sin perjudicar su estado físico.



Como puede apreciarse, este número de personas es cada vez mayor, de forma que esta metodología va impregnando las distintas tareas cotidianas de los empleados. Esta metodología permite reducir todo aquello que no aporta valor, pero además incrementar la productividad repesando al máximo a los empleados de Inmosa, facilitando su trabajo llegando a conseguir los objetivos de productividad y calidad de producto sin perjudicar su estado físico.

Coste por empleado: El coste por empleado en Inmosa ha ido subiendo en estos años por encima del IPC.



Inmosa remunera según el desempeño laboral del empleado, según lo establecido en la dirección por objetivos y las primas de producción. La remuneración se ajusta al Convenio Colectivo del Sector del Metal, respetando todos los principios y derechos fundamentales del trabajo, según la Organización Internacional del Trabajo.

▪ **La estabilidad de la plantilla**

Es un aspecto muy importante de la organización. Inmosa tiene como norma, realizar un contrato indefinido a los empleados que llevan un año de relación con la empresa y que han demostrado su buen hacer.

Inmosa cuenta en su plantilla con 2 personas discapacitadas, cumpliendo así la Ley de Contratación de Personas con Discapacidad.

Cabe destacar que Inmosa ha aumentado el número de empleados inmigrantes durante los últimos años, apoyando la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación. En el año 2012 la plantilla de Inmosa contaba con 9 empleados inmigrantes, de distintas nacionalidades y regiones.

MEDIO AMBIENTE



PRINCIPIO 7 *Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.*

La preocupación de Inmosa por la correcta gestión de los recursos –tanto los equipos, como las instalaciones o el propio entorno- ha sido una constante durante la vida de la compañía. Evitar el despilfarro siempre ha sido una medida aplicada en la empresa por pura supervivencia, aunque en estos últimos años se ha hecho más patente esta necesidad, estando presente dentro del Plan estratégico la reducción de gasto, tanto en recursos y gasto de material y materias primas. La obtención de la certificación ISO 14001 en 2009 no hace sino reflejar esta preocupación constante de la empresa, denotando que ésta no duda en destinar los esfuerzos necesarios para conseguir una gestión eficiente de recursos de forma sistemática.

Cuando en el 2007 se terminó la ampliación de las dos naves nuevas de Inmosa, se tuvo muy presente ahorro de energía a la hora de diseñar y construir las. Se diseñó un techo con paneles translúcidos para aportar una gran luminosidad, lo que redundaba en un mayor confort para los trabajadores, así como en un ahorro energético en iluminación.

Inmosa es consciente de que para desarrollar sus actividades diarias debe efectuar un consumo de materias primas, pero esta circunstancia no es óbice para intentar conseguir que dicho consumo tenga el menor impacto medioambiental posible.

Como primera medida de control, se lleva un registro trimestral de los indicadores de aspectos ambientales, en los que se puede ver el consumo de las materias primas, así como estudiarse las tendencias y a partir de ahí buscar soluciones que optimicen el consumo de recursos.

Existen además otra serie de indicadores cuya incidencia se trata de controlar, a pesar de no aparecer en esta lista de indicadores, tales como el ruido, las emisiones atmosféricas o la generación de humos de soldadura. Por esta razón se hacen estudios periódicos de los mismos, y se comprueba que todos los niveles sean aceptables.

La siguiente medida de gestión de las materias primas es la del reciclado. Si bien esta medida nunca es tan eficiente como la reducción del consumo, sí que permite que el impacto de la actividad de fabricación sobre el entorno sea mínimo.

La empresa hace una recogida selectiva de residuos, ya sea papel, cartón, plástico, aceites o residuos peligrosos, habiendo diferentes contenedores con códigos de colores, que facilitan a los usuarios –por lo general, los trabajadores de Inmosa- el correcto uso de los mismos. Esta segregación en la recogida facilita las labores posteriores de reciclado, que la Inmosa subcontrata a Griñó, empresa de tratamiento de residuos que hace la recogida en nuestras instalaciones.

Una de las instalaciones que más debe controlarse es la de pintura la cual, por su propia naturaleza, tiene capacidad de generar gran cantidad de residuos y de naturaleza peligrosa.

La eficiencia en la gestión debe buscar un equilibrio entre la disponibilidad de todos los medios necesarios y la eliminación del despilfarro. La organización ha colocado interruptores de apagado de luz en zonas no ocupadas para reducir este despilfarro eléctrico. El ahorro total de Kw en nuestras instalaciones del 2011 al 2012 fue de 46.464 Kw.

La preocupación por la gestión de los medios se aplica incluso a otro tipo de medios materiales, como puedan ser los coches de los comerciales. Si bien las necesidades de la empresa hacen que cada comercial disponga de uno para realizar su trabajo, el reducido consumo de combustible es un factor que se tiene en cuenta cada vez que se va a efectuar la compra de uno nuevo.

PRINCIPIO 8 *Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.*

Inmosa es una organización fuertemente vinculada a Monzón, desde sus inicios en las naves del barrio de la carrasca hasta la actualidad. Su principal valedor es el director gerente D. Fernando Torres, que muestra gran preocupación por el mantenimiento del empleo y de oficios tan importantes y de tanta tradición para Monzón como son los de soldador, tornero, mecánico ajustador...

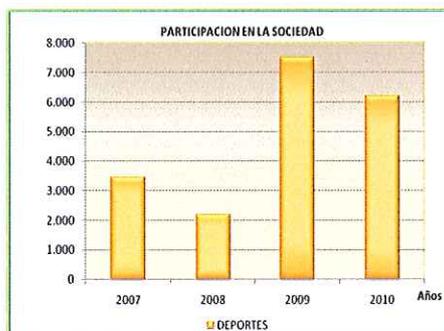
Inmosa es un fuerte impulsor de la actividad deportiva de la ciudad, patrocinando varias asociaciones como se observa en el gráfico adjunto, donde ha pasado de tener una participación de 2 ó 3 mil € a más de 6000.

Además de la participación económica en los deportes, cabe destacar el rescate del equipo de fútbol de la ciudad que atravesaba una mala situación. La empresa siempre ha creído en el deporte como medio de transmisión de valores.



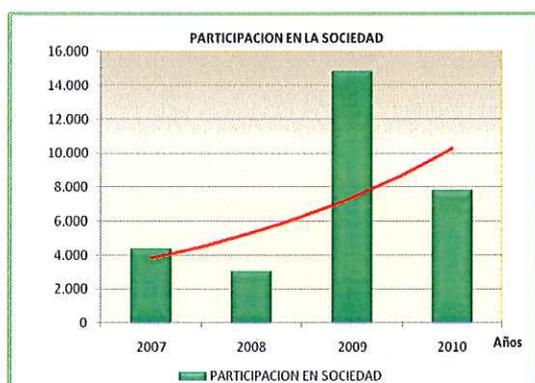
asociaciones culturales y ocio.

En lo que respecta a beneficencia la principal colaboración se realiza con caritas, y el desembolso económico mayor se produjo en el año 2009, mediante la cesión de un vehículo. Con respecto a las otras dos grandes acciones, la organización trata de poner en conocimiento de la sociedad la marca Tatoma.



Además de la colaboración con los deportes, la organización también tiene presentes, otras partidas presupuestarias dedicadas a ONG o beneficencias,

asociaciones culturales y ocio.



Como resumen, podría decirse que la organización apuesta por la colaboración en la sociedad, y en la medida de lo que le sea posible seguir colaborando. Así lo demuestra la línea de tendencia de la participación en la sociedad. Si bien es cierto, que este desembolso estará en función de las posibilidades de la organización y más en estos momentos de crisis, a pesar de los cuales desde Inmosa se sigue trabajando para que todas estas colaboraciones sean posibles.

- Inmosa es una empresa en constante preocupación en el desempeño medioambiental, obtuvo la certificación en su Sistema de Gestión Ambiental en base a la Norma ISO 14001 en 2009.
- Nuestros certificados ambientales están auditados de forma externa a través de la empresa TÜV Rheinland.
- El Departamento de Calidad es el que se encarga de registrar los datos medioambientales trimestralmente, así como la forma de actuación. Sirvan como ejemplos los datos de consumo controlados de residuos como consecuencia del proceso productivo de Inmosa, y que nos convierten en una organización respetuosa con el medioambiente:

- 4,25 Tn de plástico consumidas durante el 2012.

- o 16,13 Tn de cartón consumidas durante el 2012.
- o 25,57 Tn de mezcla y residuo municipal durante el 2012.
- o 53,57 Tn de madera durante el 2012.
- o 31 Tn de emisiones de Co2 a la atmósfera, emitidas por nuestros vehículos.
- o 283 Tn de emisiones de Co2 a la atmósfera, emitidas por parte de los distintos combustibles utilizados (Gasoil-Gasolina), así como los Kws consumidos.
- o 8.796 m3 de Agua, fueron consumidos por Inmosa durante el 2012.

Por último reseñar los premios y reconocimientos recibidos por la organización desde el año 1986. Todos ellos tienen gran importancia para INMOSA, pero de todos ellos cabe destacar:

- El premio empresa de Aragón 2008.
- Premio a la Excelencia empresarial 2011 e ingreso en el club 400
- Organización fundadora del sello 400 Excelencia Aragón Empresa en 2013



PRINCIPIO 9 *Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.*

La protección del medio ambiente ha sido desde siempre una de las preocupaciones fundamentales a la hora de diseñar y fabricar nuestros productos e introducirlos en el mercado.

Podamos constatar dicha implicación a través de las siguientes actuaciones realizadas:

- Mercado CE de todas las máquinas fabricadas.
- Homologación y cumplimiento de todas las normativas locales en los mercados que se introducen nuestros productos. (ejemplos de Francia y Alemania).
- Hemos sido el primer fabricante español en introducir los motores de gasóleo normativa Tier IV en su gama de autopropulsados.
- Siempre que se diseña una máquina se hace teniendo en cuenta los requerimientos de potencia que van a exigir a los tractores que las accionan, y podemos asegurar que nuestras máquinas demandan menos potencia para su funcionamiento con el consiguiente ahorro de combustibles fósiles.
- La empresa ha desarrollado varios proyectos cofinanciados con el CDTI, para conseguir introducir el mercado novedades técnicas cada vez más eficientes.

ANTICORRUPCION



PRINCIPIO 10 *Las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.*

- La posición política de la empresa es de total neutralidad hacia cualquier partido político, es decir, nadie del Consejo de Administración participa en algún partido político ni desempeña actividad política alguna.
- La empresa desde sus orígenes mantiene una estricta política no escrita, pero perfectamente integrada en todos los estatutos de la compañía de no aceptar regalos de terceros, y en la misma medida no realizar regalos a terceros que superen la cifra de 50 euros.
- La empresa participa de una forma activa en diversas asociaciones empresariales del entorno (Ceos, Cluster del metal, Agragex, Cámara de Comercio,...). Dicha participación activa es una forma de luchar contra las corrientes de "pasotismo" tan arraigadas en la sociedad actual y uno de los objetivos que pretende lograr con dicha participación es la generación de corrientes de opinión encaminadas a luchar contra la corrupción y también en conseguir mejorar nuestra sociedad, trabajando para ello de una forma dinámica.