

Informe de Progreso  
Pacto Mundial  
Año 2013

**varies**  
innovación gráfica



COMMUNICATION ON  
PROGRESS

This is our **Communication on Progress** in implementing the principles of the **United Nations Global Compact** and supporting broader UN goals.

We welcome feedback on its contents.

# Sumario

<b>CARTA DEL DIRECTOR GENERAL ANTONIO MARTÍN COELLO</b>	<b>5</b>
<b>INFORMACIÓN GENERAL DE LA EMPRESA</b>	<b>6</b>
<b>PERFIL DE LA ENTIDAD</b>	<b>6</b>
<b>ESTRATEGIA Y GOBIERNO</b>	<b>7</b>
<b>PRINCIPIO 1 Y PRINCIPIO 2</b>	<b>9</b>
<b>1. DIAGNÓSTICO</b>	<b>9</b>
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.	9
<b>2. POLÍTICAS</b>	<b>9</b>
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.	9
<b>3. ACCIONES</b>	<b>10</b>
<b>4. SEGUIMIENTO, MEDICIÓN Y CONTROL</b>	<b>10</b>
¿DISPONE LA ENTIDAD DE MECANISMOS DE SEGUIMIENTO DE SUS POLÍTICAS DE DERECHOS HUMANOS? DESCRÍBALOS.	10
INDIQUE EL PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL DE EMPLEADOS INFORMADOS SOBRE LOS PRINCIPIOS ÉTICOS POR LOS QUE SE RIGE LA ENTIDAD.	11
<b>5. RESUMEN DE IMPLANTACIÓN</b>	<b>12</b>
<b>PRINCIPIO 3</b>	<b>13</b>
<b>1. DIAGNÓSTICO</b>	<b>13</b>
INDIQUE SI EXISTEN FACTORES DE RIESGO QUE PUEDAN PONER EN PELIGRO EL RECONOCIMIENTO EFECTIVO DEL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. DESCRÍBALOS.	13
<b>2. POLÍTICAS</b>	<b>13</b>
¿DISPONE LA ENTIDAD DE UNA POLÍTICA POR ESCRITO DE CONSULTA QUE TRATE CON LOS EMPLEADOS LOS TEMAS IMPORTANTES?	13
<b>3. ACCIONES</b>	<b>13</b>
¿DISPONE LA ENTIDAD DE UNA ACCIÓN CONCRETA? DESCRIBA LA ACCIÓN O ACCIONES CONCRETAS LLEVADAS A CABO, EN RELACIÓN A ESTE PRINCIPIO.	13
<b>4. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS</b>	<b>15</b>
¿DISPONE LA ENTIDAD DE MECANISMOS PARA ESCUCHAR, EVALUAR Y HACER UN SEGUIMIENTO DE POSTURAS, PREOCUPACIONES, SUGERENCIAS, CRÍTICAS DE LOS EMPLEADOS CON EL PROPÓSITO DE APRENDER Y ADQUIRIR NUEVOS CONOCIMIENTOS? DESCRÍBALO.	15
<b>5. RESUMEN DE IMPLANTACIÓN</b>	<b>16</b>

## **PRINCIPIO 4** **17**

---

<b>1. DIAGNÓSTICO</b>	<b>17</b>
INDIQUE SI EL TRABAJO FORZOSO ES UN FACTOR DE RIESGO EN SU ENTIDAD, DADO EL TIPO DE ACTIVIDAD.	17
<b>2. POLÍTICAS</b>	<b>18</b>
¿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?	18
<b>3. ACCIONES</b>	<b>18</b>
¿DISPONE LA ENTIDAD DE UNA ACCIÓN CONCRETA? DESCRIBA LA ACCIÓN O ACCIONES CONCRETAS LLEVADAS A CABO, EN RELACIÓN A ESTE PRINCIPIO.	18
<b>4. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS</b>	<b>18</b>
¿DISPONE LA ENTIDAD DE MECANISMOS DE CONTROL QUE GARANTICEN EL CUMPLIMIENTO LAS POLÍTICAS ESTABLECIDAS Y/O CONOCE EL NÚMERO DE BENEFICIARIOS DE SUS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y BENEFICIOS SOCIALES? DESCRÍBALOS.	18
<b>5. RESUMEN DE IMPLANTACIÓN</b>	<b>19</b>

## **PRINCIPIO 5** **20**

---

<b>1. DIAGNÓSTICO</b>	<b>20</b>
INDIQUE SI EL TRABAJO INFANTIL ES UN 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.	20
<b>2. POLÍTICAS</b>	<b>20</b>
¿DISPONE LA ENTIDAD DE UNA POLÍTICA CLARA QUE COMUNIQUE ABIERTAMENTE DONDE SE DEFINE LA PROHIBICIÓN DEL TRABAJO INFANTIL?	20
<b>3. ACCIONES</b>	<b>21</b>
¿DISPONE LA ENTIDAD DE UNA ACCIÓN CONCRETA? DESCRIBA LA ACCIÓN O ACCIONES CONCRETAS LLEVADAS A CABO, EN RELACIÓN A ESTE PRINCIPIO.	21
<b>4. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS</b>	<b>21</b>
<b>5. RESUMEN DE IMPLANTACIÓN</b>	<b>22</b>

## **PRINCIPIO 6** **23**

---

<b>1. DIAGNÓSTICO</b>	<b>23</b>
INDIQUE SI LA ENTIDAD HA REALIZADO UN DIAGNÓSTICO EN EL CUAL SE EVALÚAN LOS FACTORES DE RIESGOS DE DISCRIMINACIÓN EN LA CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN. EN CASO AFIRMATIVO, INDIQUE EL RIESGO Y SU IMPACTO.	23
<b>2. POLÍTICAS</b>	<b>23</b>
¿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? DESCRÍBELOS.	23
<b>3. ACCIONES</b>	<b>24</b>
¿DISPONE LA ENTIDAD DE UNA ACCIÓN CONCRETA? DESCRIBA LA ACCIÓN O ACCIONES CONCRETAS LLEVADAS A CABO, EN RELACIÓN A ESTE PRINCIPIO.	24
<b>4. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS</b>	<b>25</b>
INDIQUE EL % DE COMPOSICIÓN DE LOS ÓRGANOS DIRECTIVOS Y DEL RESTO DE EMPLEADOS POR CATEGORÍA, GÉNERO, EDAD Y OTROS INDICADORES DE DIVERSIDAD.	25
<b>5. RESUMEN DE IMPLANTACIÓN</b>	<b>26</b>

---

**PRINCIPIO 7** **27**

<b>1. DIAGNÓSTICO</b>	<b>27</b>
INDIQUE SI LA ENTIDAD HA REALIZADO UN DIAGNÓSTICO EN EL CUAL SE EVALÚAN LOS FACTORES DE RIESGOS EN DETERMINACIÓN DEL MEDIO AMBIENTE.	27
<b>2. POLÍTICAS</b>	<b>27</b>
DESCRIPCIÓN DE LAS POLÍTICAS, COMPROMISOS PÚBLICOS Y OBJETIVOS DE LA COMPAÑÍA POR LA PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE.	27
<b>3. ACCIONES</b>	<b>28</b>
¿DISPONE LA ENTIDAD DE UNA ACCIÓN CONCRETA? DESCRIBA LA ACCIÓN O ACCIONES CONCRETAS LLEVADAS A CABO, EN RELACIÓN A ESTE PRINCIPIO.	28
<b>4. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS</b>	<b>28</b>
INDIQUE EL Nº DE HORAS EN FORMACIÓN MEDIOAMBIENTAL Y/O INVERSIÓN TOTAL EN ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN EN TEMAS MEDIOAMBIENTALES:	28
<b>5. RESUMEN DE IMPLANTACIÓN</b>	<b>29</b>

---

**PRINCIPIO 8** **30**

<b>1. DIAGNÓSTICO</b>	<b>30</b>
INDIQUE SI LA ENTIDAD TIENE RIESGOS Y RESPONSABILIDADES EN MATERIA MEDIOAMBIENTAL TENIENDO EN CUENTA EL SECTOR DE SU ACTIVIDAD.	30
<b>2. POLÍTICAS</b>	<b>30</b>
¿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, CONSIDERA LA VARIABLE MEDIOAMBIENTAL EN LOS PROCESOS DE ORGANIZACIÓN, ASÍ COMO PREVENIR Y GESTIONAR LOS RIESGOS AMBIENTALES?	30
<b>3. ACCIONES</b>	<b>31</b>
¿DISPONE LA ENTIDAD DE UNA ACCIÓN CONCRETA? DESCRIBA LA ACCIÓN O ACCIONES CONCRETAS LLEVADAS A CABO, EN RELACIÓN A ESTE PRINCIPIO DURANTE EL EJERCICIO.	31
<b>4. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS</b>	<b>31</b>
<b>5. RESUMEN DE IMPLANTACIÓN</b>	<b>32</b>

---

**PRINCIPIO 9** **33**

<b>1. ACCIONES</b>	<b>33</b>
¿DISPONE LA ENTIDAD DE UNA ACCIÓN CONCRETA? DESCRIBA LA ACCIÓN O ACCIONES CONCRETAS LLEVADAS A CABO, EN RELACIÓN A ESTE PRINCIPIO DURANTE EL EJERCICIO.	33
<b>2. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS</b>	<b>33</b>
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.	33
<b>3. RESUMEN DE IMPLANTACIÓN</b>	<b>34</b>

---

**PRINCIPIO 10** **35**

---

**ANEXO 1** **36**

---

**ANEXO 2** **37**

## CARTA DEL DIRECTOR GENERAL ANTONIO MARTÍN COELLO

Estimados amigos,

Es para mí un placer presentarles nuestro primer informe de Progreso, con el que reafirmamos nuestro compromiso con el Pacto Mundial de Naciones Unidas y que recoge la información más relevante del ejercicio 2014.

Es un año muy importante para nuestra compañía, pues se están acometiendo desde hace varios meses grandes cambios que surgen del intento de mejorar cada una de nuestras intervenciones con nuestros grupos de interés.

Como primer año de firmantes, queremos demostrarles que poco a poco estamos integrando en toda nuestra filosofía, empleados y forma de trabajo la implicación e implementación de los 10 principios del Pacto Mundial.

Aries Innovación Gráfica cumple 40 años, y es para nosotros una satisfacción el poder, además, hacerlo coincidir con nuestro primer informe de Progreso, un paso más hacia la mejora y el compromiso con todo aquello con lo que interactuamos y nos rodea.

Para el año 2015 tenemos planificadas y programadas, dentro de nuestro Plan de Marketing, acciones específicas vinculantes al Pacto Mundial y esperamos que el año que viene podamos seguir creciendo y aportando valor gracias a pertenecer a esta asociación internacional.

A modo de mejora hemos localizado documentos que deben ser realizados y que nos servirán para establecer políticas y procedimientos de mejora. Un ejemplo claro de ello es la acción que tenemos planificada para 2015, la elaboración de un código de conducta de Aries Innovación Gráfica y el manual para nuevos empleados.

Los valores humanos, la ética empresarial y el compromiso con nuestro entorno son valores que se llevan respirando en la compañía desde que mi padre, Antonio Martín, la fundó en el año 1974. Para mí, es un honor poder afianzar más estos pilares, darles amplitud de alcance a todos nuestros públicos y demostrar lo que Aries Innovación Gráfica está realizando por la sociedad, el entorno y las personas.

La información proporcionada en este informe de progreso tiene también un doble objetivo: ser transparentes ante todos nuestros grupos de interés y poner en valor la integridad de nuestra gestión. Les animo a su lectura y quedamos a su entera disposición para cualquier tipo de cuestión relacionada con nuestra entidad y/o con el desarrollo de nuestro modelo de responsabilidad social.

Un cordial saludo,  
Antonio Martín Coello  
Director General

# INFORMACIÓN GENERAL DE LA EMPRESA

## Perfil de la entidad

- **Nombre comercial:** Aries innovación Gráfica
- **Razón social:** Gráficas Aries S.A. (Aries)
  
- **Dirección:** C/ Coto de Doñana, 9 Pinto (Madrid).
- **Dirección web:** [www.aries.es](http://www.aries.es)
- **Alto cargo:** Antonio Martín Coello, Director General.
- **Fecha de Adhesión:** 23 de Agosto de 2013.
- **Nº de empleados:** 73
- **Sector:** Artes Gráficas
- **Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:** Aries es una entidad privada de origen familiar creada por Antonio Martín. Fue constituida con el objetivo de ofrecer productos y servicios acorde a las necesidades del mercado y los clientes relacionadas con las artes gráficas. Su evolución la ha llevado a posicionarse como una empresa íntegra y capaz de resolver cualquier proyecto dentro del ámbito de las artes gráficas y la comunicación.
- **Facturación: Año 2013 (7.299.640 €)**
- **Desglose de Stakeholders:** Dirección, empleados, clientes, proveedores, empresarios del sector, empresas de certificación, institutos/colegios y sociedad entendida como opinión pública.
- **Criterios que han seguido para seleccionar a los Stakeholders:** En el contexto de los diferentes Planes Estratégicos elaborados por la compañía, se han definido diferentes grupos de interés en función de colaboración para el acabado de los trabajos y la repercusión de sus interrelaciones en la gestión global del servicio que ofrece al cliente.
- **Países en los que se está presente (donde la empresa tiene la mayor parte de su actividad) mercados y servicios:** España e Italia
- **Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:** Sede Central en España.
- **¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?** Se han querido destacar aquellos aspectos relacionados con los principales riesgos y oportunidades que la empresa tiene en relación a la aplicación de los 10 Principios del Pacto mundial. Así como mencionar algunas acciones que ayudan a identificar a Aries como una compañía responsable desde el punto de vista social, ambiental y económico.
- **¿Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso?:** La difusión del Informe de Progreso tendrá lugar en la web oficial [www.aries.es](http://www.aries.es), así como en la Intranet de la empresa, para que el 100% empleados puedan acceder a dicha información. Así mismo está previsto para próximos años enviar en formato de newsletter a nuestros diferentes stakeholders (proveedores y clientes) para que tenga un mayor alcance y una fácil accesibilidad.
- **Premios y distinciones recibidas durante el periodo informativo:** El Ayuntamiento de Pinto (Madrid) ha concedido a Aries el distintivo de "Igualdad a la empresa", por su compromiso con la igualdad y la aplicación de políticas de conciliación y corresponsabilidad. Resaltando aquellas medidas de obligado cumplimiento por parte de la empresa y, aquellas que realmente suponen una mejora para los trabajadores.
  
- **Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:** 2013

- **Fecha la memoria anterior más reciente:** Este es el primer año, no contamos con ninguna anterior.

## Estrategia y Gobierno

- **Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión:** Se ha creado el Comité Estratégico de Desarrollo e Innovación (CEDI) donde están representados profesionales de cada una de las áreas de la compañía, destacar que no solamente lo forma la Dirección, sino que hay puestos que son rotativos para que trabajadores de diferentes niveles puedan participar proponiendo ideas en el contexto de la mejora, la innovación y tecnología en el sector gráfico.

A su vez, la entidad cuenta con una herramienta de gestión de comunicación interna (intranet) para que todos los empleados estén al corriente de las acciones, nuevos clientes, etc., evitando así el buzz managment.

Dicha herramienta cuenta con dos buzones para sugerencias e ideas respectivamente, que sirve de comunicación con los empleados, y para cuya gestión existe un protocolo de seguimiento y filtro, consensado con Dirección para proporcionar respuesta al empleado y llevar a cabo la implantación de las ideas en función de su viabilidad.

En relación a los clientes, anualmente recogemos su opinión mediante encuestas de satisfacción, donde tienen un espacio de texto libre y opciones para elegir posibles mejoras a nuestros servicios.

- **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:**

La Junta Directiva de Aries, que se encarga de la toma de decisiones y la implantación de los 10 principios, está constituida por:

- Director General: Antonio Martín Coello
- Director de Recursos Humanos y Comercial: José Manuel de Ondarza
- Director Financiero: Mariano Clemente Lirola
- Responsable de Calidad, Medio Ambiente, PRL y CdC: Mónica García Bergón
- Directora de Marketing: Carmen Hontanilla Calatayud
- Director de Producción: José Antonio Martínez

#### Más información

Dirección web: [www.aries.es](http://www.aries.es)

Dirección de acceso al informe: [www.aries.es/pdf/Informe\\_PactoMundial2014\\_Aries.pdf](http://www.aries.es/pdf/Informe_PactoMundial2014_Aries.pdf)

Día de la publicación del informe: 20/10/2014

Responsable: Mónica García

Tipo de Informe: COP

## PRINCIPIO 1 y PRINCIPIO 2

Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia

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

### 1. 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.

Respuesta: Sí.

*Implantación:* Aries Innovación Gráfica es una empresa perteneciente al sector de las artes gráfico cuya actividad principal es la producción de material publicitario. Como tal, uno de los factores de riesgo identificados en la evaluación de riesgos laborales, es el asociado a cada puesto de trabajo, en especial para el personal del taller, por su contacto con productos químicos, la exposición a agentes físicos como el ruido y el polvo, además del riesgo industrial inherente al manejo de la maquinaria. Por este motivo y en cumplimiento con la legislación vigente, proporcionamos información y formación sobre prevención de riesgos laborales específica para cada puesto de forma periódica y equipos de protección individual pertinentes.

La actividad de Aries se desarrolla en España donde los Derechos Humanos Fundamentales están legalmente garantizados. (Se implantará y quedará totalmente reflejado en el su código ético de conducta previsto para 2015).

La Dirección se ha comprometido a trasladar estos compromisos a toda la cadena de valor mediante los códigos o cláusulas contractuales en relaciones con sus proveedores.

*Objetivos:* Elaboración de un Manual de acogida para nuevos empleados; Diseño del Plan de Formación General, mantenimiento del Plan de Prevención de Riesgos Laborales y vigilancia del cumplimiento de la legislación aplicable en materia de Derechos Humanos secundando los expresados en los estándares de FSC® y PEFC™, conforme a los que estamos certificados.

### 2. 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.

Respuesta: Sí

*Implantación:*

- a) La dirección ha definido una política de calidad y medio en el contexto del sistema integrado de calidad y medio ambiente, basada en tres ejes fundamentales: calidad, innovación y medio ambiente.

Entre sus políticas laborales cabe destacar: . Extracto “[...] a través de la contratación fija (el 99% de la plantilla es fija), fomentamos la promoción profesional interna.”

*“Mantenimiento de un clima laboral que aumente el compromiso y la satisfacción de los trabajadores! [...] El impulso a la innovación y el desarrollo de mejores habilidades a través de la formación permanente” [...] “La promoción del cumplimiento de la legislación laboral vigente aplicable a seguridad y salud laboral [...]”*

b) Aries cuenta con un Manual Corporativo donde se explica la historia, los valores y las perspectivas de futuro de la organización, disponible en la Intranet.

### 3. Acciones

En el contexto de las acciones de Responsabilidad social corporativa se llevaran a cabo acciones como:

- Análisis de conclusiones de encuestas de satisfacción de clientes.
- Elaboración de un código de conducta para empleados.
- Difusión de Memoria del Pacto Mundial.

### 4. Seguimiento, medición y Control

**¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos.**

**Respuesta:** Sí

*Implantación:* Contamos con la Intranet, una herramienta de comunicación interna donde los empleados tienen, una vez más, voz para expresar sus inquietudes, sus sugerencias e ideas y sus disconformidades. El seguimiento, la vigilancia y el estudio de viabilidad de las acciones propuestas se lleva a cabo entre el Dpto. de RRHH y MK los cuales establecerán un orden de prioridad para las mismas.

Para comprobar la adecuada implantación de los planes previstos, y de las acciones llevadas a cabo, se realizan auditorias periódicas de seguimiento, cuyos resultados se analizan en los Comités de Calidad y Dirección.

**Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad.**

**Respuesta:** 100%

*Implantación:* Todos los empleados han recibido formación sobre la filosofía, principios y políticas de la entidad.

*Objetivos:* En el Plan de Marketing y Comunicación previsto para 2015, se incluye:

- La elaboración de un código ético de conducta, para comunicar a los trabajadores de políticas de Derechos Humanos. Exigible a todos aquellos que tengan algún tipo de relación laboral/contractual con Aries.
- La elaboración de un manual de bienvenida para los empleados que recoge las normas de actuación, políticas y procedimientos de recursos humanos en apoyo a los derechos humanos.

## 5. Resumen de Implantación

DIAGNÓSTICO			
GRUPOS DE INTERÉS	RIESGOS	EVALUACIÓN	OBJETIVOS
Cientes	No tenemos	<input checked="" type="checkbox"/>	Cumplir y hacer cumplir normas de PRL y código ético.
Empleados	Riesgos laborales		
Proveedores	Éticos		
POLÍTICAS			
GRUPOS DE INTERÉS	Políticas	EVALUACIÓN	OBJETIVOS
Cientes	Política de calidad y medio ambiente	<input checked="" type="checkbox"/>	Transmisión de valores internos
Empleados	Manual corporativo	<input checked="" type="checkbox"/>	Reedición del Manual corporativo
Proveedores	Código ético y de conducta Políticas de gestión de compras	Pendiente	Seguimiento del Código de Conducta y de la Política de compras responsables
ACCIONES			
GRUPOS DE INTERÉS	ACCIONES	EVALUACIÓN	OBJETIVOS
Cientes	RSE	<input checked="" type="checkbox"/>	Mantener el dinamismo en la evaluación de la satisfacción del cliente
Empleados	Intranet Manual Corporativo Previsión Manual Bienvenida y Código Conducta	Pendiente	Elaboración de un manual de acogida para nuevos empleados, estudio de clima laboral. Realizar un código de conducta previsto para implantar en 2015.
Proveedores	RSE	Pendiente	Difundir la memoria del Pacto Mundial
SEGUIMIENTO Y CONTROL			
GRUPOS DE INTERÉS	SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS	EVALUACIÓN	OBJETIVOS
Cientes	Auditorías Buzón de sugerencias Comité dirección y calidad Encuestas de satisfacción Procedimiento de gestión	<input checked="" type="checkbox"/>	Seguimiento periódico
Empleados	Buzón de sugerencias Dirección RRHH Encuestas de satisfacción	<input checked="" type="checkbox"/>	Mantener el dinamismo en la materia
Proveedores	Auditorías Contratos Procedimiento de gestión	<input checked="" type="checkbox"/>	Aumentar el número de proveedores firmantes del Código de Conducta

## PRINCIPIO 3

### Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y reconocimiento efectivo del Derecho a la Negociación Colectiva

#### 1. Diagnóstico

Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos.

**Respuesta:** No existen Riesgos.

Aries se rige bajo el convenio colectivo estatal de Artes Gráficas, manipulados de papel, manipulado de cartón, editoriales e industrias auxiliares 2012-2013. Especificado en el CNAE 1812, Sección C (Industria Manufacturera).

*Implantación:* Con el objetivo de dar reconocimiento a la libertad de afiliación y reconocimiento colectivo en Aries contamos con 5 Representantes legales de los trabajadores.

#### 2. Políticas

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

**Respuesta:** Sí. Ver Anexo 2.

*Implantación:* En cumplimiento de la Ley de PRL, se ha constituido el Comité de Seguridad y Salud, donde existe un su representante de cada área (oficina y taller) que se reúne cada tres meses como órgano de consulta con los trabajadores.

#### 3. Acciones

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio.

**Respuesta:** Sí.

*Implantación:* Reuniones trimestrales basadas en la escucha activa de los representantes de los diferentes colectivos, en el Comité de Seguridad y Salud, con el objetivo de estudiar la viabilidad de las propuestas, resolver problemas y mediar entre las partes implicadas.

Entre los temas tratados en las reuniones del comité de Seguridad y Salud están:

- Acciones del Programa de PRL
- Desarrollo de Plan de PRL
- Consulta de idoneidad de EPIS
- Ruegos y preguntas trabajadores vs Dirección
- Recuerdo de normativa

En cumplimiento de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos laborales, Artículo 38. Mediante el órgano de representación colectiva a empleados bajo el Comité de Seguridad y Salud.

*“El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.”*

*Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores. El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.*

*En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.*

*El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento. Las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud podrán acordar con sus trabajadores la creación de un Comité Intercentros, con las funciones que el acuerdo le atribuya”.*

Nuestro Comité de Seguridad y Salud está compuesto por:

- 2 Representantes del trabajador – Pueden acudir, tienen voz pero no voto.
- 2 Representantes del empresario: Un trabajador adjudicado y 1 miembro de la dirección – Tienen voz voto.
- 2 Delegados de Prevención – Tienen voz y voto.

#### 4. Seguimiento y Medición de Impactos

¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? **Descríbalo.**

**Respuesta:** Sí.

##### *Implantación:*

- Reuniones periódicas trimestrales del Comité de Seguridad y Salud como órgano de consulta con los trabajadores en materia de PRL.
- Herramienta de comunicación Interna que llega al 100% de los empleados. Esta herramienta tiene el objetivo de:
  - Formar e Informar de todos los aspectos y temáticas relevantes que rodean a Aries.
  - Existen 2 vías para realizar propuestas a la compañía:
    - Sugerencias: Aspectos e inquietudes que los empleados pueden tener en Aries y que servirán a la compañía para mejorar los procesos de trabajo de cada uno de ellos.
    - Ideas: Orientado más a los procesos de Innovación y Desarrollo que cualquiera de los empleados pueda tener. Se realiza un estudio de viabilidad para su posible aprobación.

## 5. Resumen de Implantación

DIAGNÓSTICO			
GRUPOS DE INTERÉS	RIESGOS	EVALUACIÓN	OBJETIVOS
Empleados	No existen	<input checked="" type="checkbox"/>	Cumplimiento legal
POLÍTICAS			
GRUPOS DE INTERÉS	POLÍTICAS	EVALUACIÓN	OBJETIVOS
Empleados	Convenio artes gráficas	<input checked="" type="checkbox"/>	Cumplimiento legal
ACCIONES			
GRUPOS DE INTERÉS	ACCIONES	EVALUACIÓN	OBJETIVOS
Empleados	RSC. Representantes legales de los trabajadores	<input checked="" type="checkbox"/>	Mejorar plazos internos de respuesta a sugerencias de empleados a través de la Intranet y los diferentes representantes de los convenios colectivos.
SEGUIMIENTO Y CONTROL			
GRUPOS DE INTERÉS	SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS	EVALUACIÓN	OBJETIVOS
Empleados	Reuniones trimestrales del Comité de Seguridad y Salud Seguimiento periódico de ideas y sugerencias Reuniones de Dirección con los implicados. En estas reuniones está presente el Director General, Antonio Martín Coello, Director de Recursos Humanos, José Manuel de Ondarza, y Directora de Marketing, Carmen Hontanilla.	<input checked="" type="checkbox"/>	Mantener la frecuencia de estas reuniones.

## PRINCIPIO 4

**Las empresas deben apoyar la eliminación del trabajo forzoso o realizado bajo coacción**

### 1. Diagnóstico

**Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad.**

**Respuesta:** No

*Implantación:* Aries cuenta con Certificados de Cadena de Custodia conforme a los estándares de FSC y PEFC.

Estas certificaciones internacionales se aseguran de que en todo el proceso productivo, desde su inicio hasta su fin, las organizaciones certificadas expresen y secunden mediante auto declaración, el apoyo de sus principios sociales y ambientales.

FSC y PEFC recogen de forma expresa en sus diferentes estándares, los principios que aseguran y velan por el cumplimiento del respeto y la eliminación del trabajo forzoso o realizado bajo coacción. A continuación se muestra extracto de alguno de los principios sociales de FSC:

*Principio 3: Derechos de los pueblos indígenas [...] deberán ser recompensados por el uso de su conocimiento tradicional en cuanto al uso de las especies forestales y los sistemas de gestión aplicados en las operaciones forestales. Dicha compensación deberá ser formalmente acordada con el consentimiento de dichos pueblos, con su debido conocimiento y de manera voluntaria antes del comienzo de las operaciones forestales.*

*Principio 4: Relación con las comunidades locales y derechos de los trabajadores. “La gestión forestal deberá mantener o elevar el bienestar social y económico a largo plazo de los trabajadores forestales y de las comunidades locales. [...] Verificación: Los responsables de la gestión/propietarios de la UGF facilitan el acceso de la comunidad local a puestos de trabajo relacionados con las actividades forestales”.*

- Ejemplo de indicador *En el Plan de Gestión se analiza el estado social de la zona y se evalúan las posibles repercusiones de la gestión forestal en la comunidad local.*

## 2. 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?**

**Respuesta:** Sí

*Implantación:* Políticas de contratación y RRHH.

Aries Innovación Gráfica trabaja bajo el Convenio colectivo estatal de Artes Gráficas, manipulados de papel, manipulado de cartón, editoriales e industrias auxiliares 2012-2013. Especificado en el CNAE 1812, Sección C (Industria Manufacturera).

Como seña de identidad Aries Innovación Gráfica ha aplicado políticas de conciliación de vida personal y laboral con sus trabajadores, reconocidas en 2014 con el distintivo de Igualdad a la empresa, por el Ayuntamiento de Pinto.

## 3. Acciones

**¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio.**

**Respuesta:** Sí

*Implantación:*

- Regulación de horarios: El Director de Recursos Humanos todos los meses contabiliza las horas cursadas por cada empleado en dicho periodo y, evalúa las adecuaciones en caso de haber prolongado la jornada laboral, en cuyo caso queda especificado de qué manera se le compensará, generalmente con días libres.
- Los trabajadores que tengan hijos, minusválidos o familiares con otro tipo de deficiencia, gozan de una jornada laboral reducida.
- El trabajador que lo necesite puede gozar de un horario flexible que le permita compatibilizar su hora de entrada con las de sus hijos.
- Aries cuenta con un 1 empleado con discapacidad física reducida.

## 4. Seguimiento y Medición de Impactos

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

**Respuesta:** Sí.

*Implantación:* El Director de Recursos Humanos analiza el fichaje de los trabajadores semanalmente contrastándolo con los Responsables de cada turno. Valora la distribución de turnos con la compensación en días libres y vacaciones, en función de las necesidades de cada trabajador.

## 5. Resumen de Implantación

DIAGNÓSTICO			
GRUPOS DE INTERÉS	RIESGOS	EVALUACIÓN	OBJETIVOS
Empleados	Madres y padres	<input checked="" type="checkbox"/>	Seguir avanzando en políticas de conciliación.
POLÍTICAS			
GRUPOS DE INTERÉS	POLÍTICAS	EVALUACIÓN	OBJETIVOS
Empleados	Convenio colectivo Política de RRHH	<input checked="" type="checkbox"/>	Cumplir y respetar los compromisos adquiridos en esta materia.
ACCIONES			
GRUPOS DE INTERÉS	ACCIONES	EVALUACIÓN	OBJETIVOS
Empleados	Reducción de jornada. Flexibilidad horaria	<input checked="" type="checkbox"/>	Seguir avanzando en políticas de conciliación. Para 2015 están previstas las encuestas de clima laboral para poder seguir mejorando la relación con nuestros empleados y estén a gusto en la compañía.
SEGUIMIENTO Y CONTROL			
GRUPOS DE INTERÉS	SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS	EVALUACIÓN	OBJETIVOS
Empleados	Análisis de fichaje Distribución de horarios. Compensación días libres/ vacaciones.	<input checked="" type="checkbox"/>	Mejorar la adecuación a necesidades personales.

## PRINCIPIO 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil

### 1. Diagnóstico

Indique si el trabajo infantil es un 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.

**Respuesta:** No.

Debido a la legislación Española en materias de trabajo y Derechos Humanos, queda totalmente prohibido el trabajo con mano de obra infantil.

*Implantación:* Prohibición de la contratación de mano de obra infantil.

### 2. Políticas

¿Dispone la entidad de una política clara que comunique abiertamente donde se define la prohibición del trabajo infantil?

**Respuesta:** Sí.

*Implantación:* Política de Contratación y Recursos Humanos y Código de Conducta (lanzamiento en 2015).

Se recoge en la Política de calidad y medio ambiente, lo exigido para la Cadena de custodia en cuanto a prohibición de trabajo infantil. Lo cual se corrobora en la Autodeclaración referente a la Política para la asociación de organizaciones con FSC.

### 3. Acciones

**¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio.**

**Respuesta:** Sí.

*Implantación:* De acuerdo a nuestra filosofía y en cumplimiento de legislación vigente, tal como se exige en el contexto de los certificados de ISO 9001 y los de Cadena de custodia (FSC y PEFC) no se contrata a menores.

### 4. Seguimiento y Medición de Impactos

**Respuesta:** Sí.

*Implantación:* Periódicamente se realizan auditorías externas e internas para comprobar la adecuada implantación de los requisitos de las Normas ISO y estándares de cadena de custodia.

## 5. Resumen de Implantación

DIAGNÓSTICO			
GRUPOS DE INTERÉS	RIESGOS	EVALUACIÓN	OBJETIVOS
Empleados	No tenemos riesgo	<input checked="" type="checkbox"/>	Cumplimiento de legislación.
POLÍTICAS			
GRUPOS DE INTERÉS	POLÍTICAS	EVALUACIÓN	OBJETIVOS
Empleados	Código ético de Conducta, Política de RRHH y Laboral	Pendiente	Aumentar el 100% el nº de proveedores firmantes del código de conducta.
ACCIONES			
GRUPOS DE INTERÉS	ACCIONES	EVALUACIÓN	OBJETIVOS
Empleados	RSE	<input checked="" type="checkbox"/>	Aplicación Políticas laborales.
SEGUIMIENTO Y CONTROL			
GRUPOS DE INTERÉS	SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS	EVALUACIÓN	OBJETIVOS
Empleados	Auditorías	<input checked="" type="checkbox"/>	Cumplir con la periodicidad de auditorías y corrección de desviaciones detectadas.

## PRINCIPIO 6

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

### 1. Diagnóstico

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

**Respuesta:** Sí

*Implantación:*

- En la Política Laboral y de Recursos Humanos se establecen principios referentes a la no discriminación en el empleo y la ocupación en los puestos de trabajo de Aries. No existen riesgos ya que es una empresa volcada en el capital humano y su misma valoración.
- Para Aries los empleados son su mayor activo, existiendo un Plan de oferta formativa (CAMPUS) a disposición de los trabajadores para la mejora continua de su formación y desarrollo profesional.

### 2. 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? Descríbelos.**

**Respuesta:** Sí.

*Implantación:* Es habitual en la política de contratación de Aries Innovación Gráfica, contar con jóvenes recién titulados, o incorporar a la plantilla a alumnos que antes han realizado prácticas con la empresa, además de no discriminar y de hecho contratar a inmigrantes y desempleados.

La aplicación de estas políticas hace que el 100% de la plantilla tenga un contrato indefinido.

### 3. Acciones

**¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio.**

**Respuesta:** Sí.

#### *Implantación:*

- Aries ha integrado dentro de sus valores el forjar profesionales íntegros profesional y personalmente, y para ello se ha diseñado un sistema de formación, denominado CAMPUS con el objetivo de, independientemente de la cualificación necesaria para el puesto de trabajo, ofrecer cursos de formación continua para apoyar el estudio y fomentar la promoción interna de sus trabajadores.
- Acciones que el Ayuntamiento de Pinto ha valorado para conceder a Aries el Distintivo de igualdad de la empresa:
  - Medidas relacionadas con la prevención, formación, y erradicación del acoso laboral
  - Apoyo y ayudas en caso de desvinculación
  - Prestación de servicios o entrega de bienes no dinerarios
  - Apoyo a procesos de movilidad geográfica
  - Eliminación de la temporalidad y aumento de la estabilidad laboral
  - Ayudas, flexibilidad y aportaciones para el cuidado de personas dependientes
  - Flexibilidad de horarios laborales, permisos y reducciones de jornadas
  - Medidas dirigidas a fomentar el desarrollo profesional a través de cursos de formación que mejoren su perfil profesional
  - Premios y reconocimientos para fomentar la participación en cursos de formación que mejoren su desempeño profesional
- Medidas enfocadas a buscar la igualdad de las personas independientemente de su sexo, raza o religión.
- Coaching.

#### 4. Seguimiento y Medición de Impactos

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

- Nº Total de empleados de Aries: 73 (actual)

- Ventas/ingresos: Año 2013 (7.299.640 €)

Datos en Porcentaje:

- Total: 79 – 100%
- Directivos Vs Empleados: 4 Vs 73 - 5%
- Directivos mujer: 1 – 1%
- Directivos hombre: 3 - 4%
- Mujeres total: 12 – 15%
- Hombres total: 61 – 77%
- Empleados + de 45 años: 23 – 29%
- Empleados – de 30 años: 9 – 11%
- Empleados no nacionales: 1 – 1%
- Empleados con contrato fijo: 62 – 78%
- Empleados con contrato laboral temporal: 11 - 13%

## 5. Resumen de Implantación

DIAGNÓSTICO			
GRUPOS DE INTERÉS	RIESGOS	EVALUACIÓN	OBJETIVOS
Empleados	No hay	<input checked="" type="checkbox"/>	
POLÍTICAS			
GRUPOS DE INTERÉS	POLÍTICAS	EVALUACIÓN	OBJETIVOS
Empleados	Política de RRHH y Laboral (sección de contratación de nuevo personal)	<input checked="" type="checkbox"/>	Vigilar su aplicación.
ACCIONES			
GRUPOS DE INTERÉS	ACCIONES	EVALUACIÓN	OBJETIVOS
Empleados	CAMPUS Distintivo de Igualdad en la empresa	<input checked="" type="checkbox"/>	Fomento de la formación continua de trabajadores Mantener y mejorar la aplicación de Políticas de conciliación.
SEGUIMIENTO Y CONTROL			
GRUPOS DE INTERÉS	SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS	EVALUACIÓN	OBJETIVOS
Empleados	Vigilar la distribución de responsabilidades y personal contratado	<input checked="" type="checkbox"/>	Mantener y mejorar la igualdad y la aplicación de políticas descritas.

## PRINCIPIO 7

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

### 1. Diagnóstico

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en determinación del medio ambiente.

**Respuesta:** Sí. Se ha realizado un estudio exhaustivo del impacto de la organización sobre el medio ambiente, derivado de la actividad.

Estos han sido los riesgos encontrados:

- Incendio – Control y Gestión de Residuos.
- Posibles derrames de líquidos peligrosos.
- Posibilidad de escape de gas refrigerante.

*Implantación:* Aries cuenta con un sistema integrado de Gestión de calidad y medio ambiente (conforme ISO 9002:2008 y 14001:2004), bajo el cual analiza sus aspectos ambientales significativos e inherentes a su propia actividad, con objeto de reducir su impacto negativo en el medio ambiente, contribuyendo así a la preservación del entorno y el desarrollo sostenible.

Este sistema así como los de cadena de custodia conforme a los estándares de FSC y PEFC, son auditados externamente para su certificación una vez al año por SGS ICS (entidad de certificación acreditada por ENAC).

### 2. Políticas

Descripción de las políticas, compromisos públicos y objetivos de la compañía por la protección del medio ambiente.

**Respuesta:** Sí.

*Implantación:* Política de Calidad y Medio Ambiente. Aries cuenta con una política que describe los compromisos específicos en materia ambiental, donde se hace referencia a proveedores y otras compañías que trabajan en su nombre.

### 3. Acciones

**¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio.**

**Respuesta:** Sí.

*Implantación:* Cursos de formación para puesta en práctica de lo expresado en la Política.

### 4. Seguimiento y Medición de Impactos

**Indique el nº de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales:**

**Respuesta:** 2h de formación por trabajador anual.

*Implantación:*

- Curso Formativo del Ministerio “Manual de buenas prácticas ambientales en la industria gráfica”. Guía del Ministerio.
- Curso de formación interna para promover la segregación y reciclaje adecuado de residuos urbanos sobre todo en oficina y peligrosos en el taller de producción. “Acciones de sensibilización”.

## 5. Resumen de Implantación

DIAGNÓSTICO			
GRUPOS DE INTERÉS	RIESGOS	EVALUACIÓN	OBJETIVOS
Todos	Propios de la Actividad	<input checked="" type="checkbox"/>	Vigilancia legislación relacionada con aspectos ambientales
POLÍTICAS			
GRUPOS DE INTERÉS	POLÍTICAS	EVALUACIÓN	OBJETIVOS
Todos	Política de gestión de calidad y medio ambiente	<input checked="" type="checkbox"/>	Cumplimiento
ACCIONES			
GRUPOS DE INTERÉS	ACCIONES	EVALUACIÓN	OBJETIVOS
Empleados proveedores	Formación en el respeto al medio ambiente. Sensibilización en esta materia Comunicación y exigencia a proveedores.	<input checked="" type="checkbox"/>	Incluir en el Plan de formación cada año
SEGUIMIENTO Y CONTROL			
GRUPOS DE INTERÉS	SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS.	EVALUACIÓN	OBJETIVOS
Empleados	Manual de Formación Anual		Mantener informado al personal en esta materia

## PRINCIPIO 8

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

### 1. Diagnóstico

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

**Respuesta:** Sí.

Implementando la ISO 14001:2004 al sistema de gestión, están identificados los aspectos ambientales significativos asociados al edificio y la actividad que desarrolla la empresa.

*Implantación:* Con el objetivo de poder gestionarlo e implantarlo de la forma más óptima se asigna la responsabilidad al Departamento de Calidad, Medio Ambiente, PRL y CdC.

### 2. 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, considera la variable medioambiental en los procesos de organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales?

**Respuesta:** Sí.

*Implantación:* En la Política de calidad y medio ambiente de manera expresa se cita “[...] asumimos el compromiso de prevención de la contaminación. [...] cumplimiento estricto de la legislación y reglamentación aplicable”. [...] La promoción a nivel interno de una filosofía de respeto y prevención de la contaminación, haciendo uso responsable de recursos naturales, una gestión adecuada de residuos y aplicando medidas de reducción de emisiones contaminantes a la atmósfera en las instalaciones”.

### 3. 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.

**Respuesta:** Sí.

*Implantación:* En el contexto del sistema de gestión de calidad y medio ambiente existen procedimientos específicos ligados a la gestión ambiental, son los siguientes:

- Procedimiento de Gestión de materiales y residuos
- Procedimiento de Identificación y evaluación de aspectos ambientales
- Procedimiento de emergencias ambientales
- Procedimiento de Identificación y evaluación de requisitos legales
- Difusión de la Política de calidad y medio ambiente en tabloneros de anuncios, web e intranet.
- Mantenimiento de Certificados conforme ISO 14001:2004 de Gestión ambiental
- Mantenimiento de Certificado de cadena de custodia conforme a estándares de FSC y PEFC
- Cumplimiento estricto de la legislación y reglamentación aplicable en materia medio ambiental.
- Política de compras responsables.
- Uso de tintas BIO
- Gestión adecuada de residuos peligrosos mediante gestor autorizado por la CAM

### 4. Seguimiento y Medición de Impactos

Indique si los datos de consumo en electricidad, agua y papel en el año: 2013

- Electricidad: 1.330.072 Kwh
- Agua: 1.088 m<sup>3</sup>
- Papel de producción: 1.409.393 Kg

**Respuesta:** Sí.

*Implantación:*

- Medición de indicadores y planteamiento de objetivos de reducción de consumo de recursos naturales como el agua.
- Medición de indicadores y planteamiento de objetivos de reducción de generación de residuos peligrosos.

## 5. Resumen de Implantación

DIAGNÓSTICO			
GRUPOS DE INTERÉS	RIESGOS	EVALUACIÓN	OBJETIVOS
Todos	Generación de residuos peligrosos	<input checked="" type="checkbox"/>	Reducir la generación de residuos peligrosos
POLÍTICAS			
GRUPOS DE INTERÉS	POLÍTICAS	EVALUACIÓN	OBJETIVOS
Todos	Sistema Integrado de Calidad y Medio Ambiente. Política de Calidad u Medio Ambiente, Sensibilización	<input checked="" type="checkbox"/>	Mantener la certificación expedida por SGS a nuestro Sistema de Gestión Integrado de Calidad y Medio Ambiente
ACCIONES			
GRUPOS DE INTERÉS	ACCIONES	EVALUACIÓN	OBJETIVOS
Empleados	RSE- Curso de Formación del Ministerio. Certificaciones: ISO 9001:2008, 14001:2004, FSC y PEFC.	<input checked="" type="checkbox"/>	Formación y sensibilización de los empleados.
SEGUIMIENTO Y CONTROL			
GRUPOS DE INTERÉS	SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS	EVALUACIÓN	OBJETIVOS
Empleados	Departamento específico dedicado a la gestión integral de Calidad, Medio Ambiente, PRL y CdC.	<input checked="" type="checkbox"/>	Mantener el dinamismo en la materia

## PRINCIPIO 9

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

*Implantación:* Se ha desarrollado un documento para favorecer la aplicación de políticas llevadas a cabo por la empresa, para su difusión y exigencia en las acciones que los proveedores llevan a cabo en nuestro nombre.

Así mismo sirve para comunicarles el modo de actuación cuando se encuentran en nuestras instalaciones.

Documento Requisitos Ambientales Aplicables. En el Anexo: 1.

### 1. 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.**

**Respuesta:** Sí.

*Implantación:* Actualmente en Aries trabajamos con tecnologías respetuosas con el Medio Ambiente, como:

- Uso de tintas bio para impresión
- Sistema de pasado de planchas sin revelado
- Programas basados en el ahorro de tinta
- Medidas de ahorro de consumo energético mediante sensores de movimiento en zonas de paso.
- Medidas de reducción de consumo de agua mediante controladores de caudal

### 2. 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.**

**Respuesta:** Sí.

*Implantación:*

- Se ha hecho una importante inversión para renovar el sistema de revelado de planchas en marzo de 2014 por valor 189.000euros, por una tecnología limpia, que no utiliza revelador (producto corrosivo), con lo que además de la mejora tecnológica se consigue reducir la generación de residuo peligroso.
- Auditorías anuales de certificación 3426 euros aproximadamente.

### 3. Resumen de Implantación

DIAGNÓSTICO			
GRUPOS DE INTERÉS	RIESGOS	EVALUACIÓN	OBJETIVOS
Todos	Los propios de la actividad	<input checked="" type="checkbox"/>	Mantener la identificación de riesgos
POLÍTICAS			
GRUPOS DE INTERÉS	POLÍTICAS	EVALUACIÓN	OBJETIVOS
Todos	Aplicación de las mejores prácticas disponibles	<input checked="" type="checkbox"/>	Mantener vigilancia tecnológica
ACCIONES			
GRUPOS DE INTERÉS	ACCIONES	EVALUACIÓN	OBJETIVOS
Todos	Tecnologías limpias. MP respetuosas con el MA	<input checked="" type="checkbox"/>	Mantener vigilancia tecnológica
SEGUIMIENTO Y CONTROL			
GRUPOS DE INTERÉS	SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS	EVALUACIÓN	OBJETIVOS
Todos	Auditorias de certificación ISO y de CdC	<input checked="" type="checkbox"/>	Mantener certificados

## Principio 10

**Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno**

### *Implantación:*

Esta prevista la elaboración de un código ético de conducta. Aún llevando trabajando 40 años bajo los principios de la ética empresarial y el correcto funcionamiento legal ante los diferentes públicos, con objetivos de poder afianzarlo y demostrarlo con aspectos tangibles y contractuales.

En el Plan de Marketing de Aries Innovación Gráfica previsto para 2015, está previsto la elaboración del código de conducta mencionado con anterioridad, el cuál tendrá como uno de los objetivos principales esclarecer el manejo de las relaciones empresariales de Aries Innovación Gráfica con cada público con el que tenga contacto, cerciorando y explicando la no aceptación de técnicas de soborno, extorsión o actividades similares que tengan cualquier fin no ético y no legal.

## Anexo 1

### **REQUISITOS AMBIENTALES APLICABLES**

A continuación les informamos de los requisitos ambientales relacionados con su actividad, para que en la medida de lo posible, los tengan en cuenta cuando trabajen en nuestras instalaciones o en nuestro nombre.

De esta manera y contando con su colaboración, estaremos aunando nuestros esfuerzos por la conservación del medio ambiente.

1. Consumo de agua
2. Consumo de electricidad
3. Vertidos a la red sanitaria
4. Emisiones de ruidos
5. Generación de residuos urbanos y/o peligrosos

En cuanto al punto 5, si durante su actividad generan residuos ya sean peligrosos o no, sepan que deben actuar de la siguiente manera.

#### **Residuos peligrosos:**

**Deben depositarlos en el almacén de Residuos para su retirada por Gestor autorizado de la siguiente manera:**

- Tintas en contenedor en destinado para tal fin
- Líquido revelador en contenedor destinado para tal fin
- Envases de plástico en palets destinados para tal fin
- Envases metálicos contaminados en destinado para tal fin
- Absorbentes como trapos, ropas, etc.
- Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos, (en adelante RAEE´s), restos de cables, etc en palets destinados para tal fin
- Fluorescentes en palets destinados para tal fin

Los envases de aerosoles en el contenedor destinado para tal fin situado dentro del taller frente a la Komori 5

Los trapos, telas lavacauchos etc., impregnados en el saco situado fuera de la nave en la zona de depósito de residuos instalada.

**Todos estos contenedores los encontrará debidamente identificados con etiquetas, pero si tienen cualquier duda, les rogamos sobre todo en el caso de productos químicos de carácter peligroso, consulten con la Responsable de calidad y medio ambiente para su adecuado depósito.**

#### **Residuos no peligrosos:**

##### Papel y cartón:

El papel que se genera en oficinas se deposita en las papeleras de cada puesto de trabajo y cocina con **bolsa azul**. El papel que se genera en la zona de producción debe depositarse en las jaulas destinadas para tal fin situadas en dicha zona.

##### Envases de plástico, metales, briks:

Los envases de plástico, metales y briks que se generan en oficina, cocina e impresión, se depositan en los contenedores señalizados para este residuo con **bolsa amarilla**, que están situados en las distintas áreas

##### Residuos orgánicos y resto de residuos:

Los residuos orgánicos y resto de residuos que se generan en oficina, cocina e impresión, se depositan en los contenedores señalizados para este residuo con **bolsa negra**, que están situados en las distintas áreas de oficina, cocina e impresión

Responsable de Calidad, medio ambiente, PRL y CdC

## Anexo 2

### **POLÍTICA DE CALIDAD Y MEDIO AMBIENTE**

Sabemos que nuestros clientes confían en que una empresa como Gráficas Aries les ofrezca en todo momento no solo productos de impresión y encuadernación de **alta calidad** sino un **servicio** y atención acorde a sus expectativas.

Mediante la implantación de **sistemas de gestión de calidad y medio ambiente**, aseguramos el cumplimiento con la legislación y reglamentación aplicable y otros requisitos que la organización suscriba, así como con los estándares reconocidos internacionalmente (**ISO 9001:2008 e ISO 14001:2004**) y junto a Alfíl Comunicación digital los requisitos específicos de Cadena de custodia marcados por FSC y PEFC a través de nuestra cadena de suministros, de principio a fin.

Desde Dirección se promueve una filosofía que a nivel global implica todas las áreas siendo 3 nuestras claves fundamentales

### **INNOVACIÓN**

- Atendiendo a las tendencias innovadoras en materiales y tecnología de nuestro sector en el Comité de Desarrollo e innovación (ARCODI)
- Sumergiéndonos en la era digital con presencia en la red
- Desarrollando nuevos servicios y productos para ofrecer soluciones innovadoras a nuestros clientes

### **COMPROMISO AMBIENTAL**

- Alineándonos con los valores sociales, ambientales y económicos declarados por FSC y PEFC. Incluido el apoyo al Sistema de Diligencia debida PEFC para el uso de material no certificado en los productos PEFC
- Promoviendo a nivel interno una filosofía de respeto y prevención de la contaminación haciendo uso responsable de recursos naturales, una gestión adecuada de residuos y aplicando medidas de reducción de emisiones contaminantes a la Atmósfera en las instalaciones
- Utilizando materias primas como tintas BIO y papeles certificados FSC y PEFC, respetuosos con el entorno

### **CALIDAD Y SEGURIDAD**

- Aplicando metodología Lean Management a la mejora continua de procesos
- Fomentando la formación continua de los trabajadores y su participación en el desarrollo de ideas y nuevas acciones beneficiosas para todo el equipo
- Procurando un trato personalizado al cliente con un equipo comercial que atiende sus necesidades in situ
- Cumpliendo la legislación laboral vigente aplicable a seguridad y salud laboral

Asimismo, la Dirección se compromete a dar a conocer, aplicar y mantener actualizada la Política descrita.



Antonio Martín Coello  
Director General de Grupo Aries  
27/2/2013