



Red Pacto Mundial España
WE SUPPORT

Chimigraf Ibérica SL



Chimigraf Ibérica SL
Carcassí 6-8 (PI Can Jardí)
Barcelona

Tabla de Contenidos

- 01 | Carta de Renovación del Compromiso
- 02 | Perfil de la Entidad
- 03 | Metodología
- 04 | COE
- 05 | Análisis
 - Cientes
 - Empleados
 - Proveedores
- 06 | Compatibilidad GRI-G4



CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO





PERFIL DE LA ENTIDAD

INFORMACIÓN GENERAL

Nombre Completo (Razón Social)

Chimigraf Ibérica SL

Tipo de empresa

PYME

Dirección

Carcassí 6-8 (PI Can Jardí)

Localidad

Rubí

Provincia

Barcelona

Comunidad Autónoma

Cataluña

Dirección Web

www.chimigraf.com

Nombre del máximo cargo ejecutivo

Armand Marcé Torra

Persona de contacto

Marta Royo

Número de empleados directos

150

Sector

Industria química

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

Fabricación y distribución de tintas para su aplicación en artes gráficas

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

Clientes, Empleados, Proveedores

Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los Grupos de Interés

Los grupos de interés han sido identificados mediante un análisis de los colectivos que tienen una mayor incidencia en la empresa o impacto en la organización, a todos sus niveles (interno y externo). Creada la relación de grupos de interés, realizamos una valoración de sus intereses y necesidades hacia nuestra empresa según diferentes criterios: cercanía, influencia, responsabilidad social y dependencia.

Seleccione los países o regiones donde su empresa tenga presencia

España

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

Únicamente el Estado Español. Las limitaciones nos vienen marcadas por nuestro marco teórico normativo y el contexto socio económico actual.

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

Actualmente, por el contexto actual, estamos dando pequeños pasos en materia de RSC, nos hemos fijado pequeñas metas en el camino para llegar hasta la

excelencia empresarial. Este año 2013 se ha materializado la RSC, sobretodo, haciendo hincapié en la PRLy Medio Ambiente.

Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso

Internamente mediante el portal interno del empleado, así como en los tabloneros de anuncios y externamente, mediante la publicación online del mismo.

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

Año calendario

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

Anual

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

No

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

Si

¿Su entidad tiene un alto impacto medioambiental?

Si

ESTRATEGIA Y GOBIERNO

Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión

Realizamos consultas con diferente periodicidad según el Grupo de Interés. Los clientes son consultados de forma anual mediante nuestro cuestionario de satisfacción, valorando sobretodo sus

necesidades y propuestas de mejora, en caso de existir. Además, se realizan reuniones periódicas con nuestros proveedores preferentes y existe un comité de proveedores en la organización que también valora estas cuestiones. Los colaboradores pueden ser consultados bien de forma directa con cada uno de ellos en caso de ser necesario, o bien colectivamente mediante el órgano de representación, el comité de empresa. También, organizamos una reunión con carácter anual (la convención general) para todos los empleados donde explicamos la situación de la empresa, los proyectos de futuro y escuchamos sugerencias u observaciones de los trabajadores. Finalmente, también colaboramos con organizaciones de carácter municipal que tienen influencia en nuestra comunidad, desde el ámbito formativo hasta el ámbito de desarrollo de negocio. Así como con otras entidades con ánimo de lucro de especial interés para nuestro negocio.

Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama

El Comité de dirección de Chimigraf Ibérica SL está formado por: El Consejero Delegado, el Director General, y los diferentes Directores de Área: Administración y RRHH, Técnica, Export, Comercial, Compras, SIO y Operaciones.

Indique la estructura de gobierno y quién o quiénes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial e indique si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo.

Las decisiones relativas a la implantación de RSE en línea con los principios del Pacto Mundial se llevan a cabo en primera instancia desde Dirección General y con el apoyo de RRHH, además el resto de áreas participan en la gestión de sus áreas de interés.

Organigrama

[Descargar elemento adjunto](#)

Colaboramos con la **Iniciativa Pacto Mundial**.

OBJETIVOS Y TEMÁTICAS DE NACIONES UNIDAS

Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.)

MÁS INFORMACIÓN

Dirección Web

www.chimigraf.com



METODOLOGÍA

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

Identificar los grupos de interés, y cuáles son sus expectativas, son aspectos que facilitan la

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

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

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

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

Acciones/Proyectos: las acciones ayudan a la entidad a dar forma a las políticas desarrolladas y minimizar los riesgos detectados. Las acciones deben estar planificadas en el tiempo y diseñadas en base al grupo de interés al que van dirigidas.

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

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

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



ANÁLISIS

DERECHOS HUMANOS

NORMAS LABORALES

MEDIOAMBIENTE

ANTICORRUPCIÓN



29

Desafíos u Oportunidades contemplados



21

Desafíos u Oportunidades contemplados



4

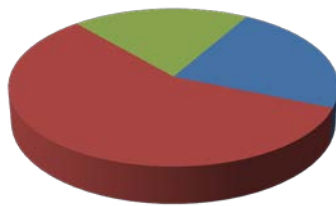
Desafíos u Oportunidades contemplados



15

Desafíos u Oportunidades contemplados

Políticas aplicadas por grupos de interés



- Clientes
- Empleados
- Proveedores
- Accionistas
- Administracion
- Comunidad

CANTIDAD DE POLÍTICAS APLICADAS:

- Clientes: 14
- Empleados: 35
- Proveedores: 12
- Accionistas: 0
- Administración: 0
- Comunidad: 0
- Medio ambiente: 0

CANTIDAD DE EMPRESAS EN TU SECTOR



4

GRUPO DE INTERÉS
CLIENTES



Blanqueo o lavado de dinero

No existe blanqueo o lavado de dinero en Chimigraf. Como punto de mejora, este año se ha materializado este apartado en un proyecto que recogerá estas temáticas de forma explícita.

Política RSE

- Mejorar la información en materia de RSE a nuestros clientes
- Proyecto RPC
- Crear carta informativa para clientes
- Implantar proyecto para ayudar a la prevención y detección
- Crear una carta informativa para entregar a nuestros clientes sobre la importancia de la RSE y nuestras prácticas en materia de prevención sobre el blanqueo de capitales.

Política de Compras

Actualmente no existe un riesgo elevado en esta materia. El motivo principal es que la el 98% de nuestras compras se realizan en países la normativa interna del país recoge los tratados de la OIT (Países Unión Europea). Únicamente el 2% de las compras se realizan en China e India.

- Endurecimiento criterios - Traslado de información en materia RSE
- Crear una carta informativa a proveedores sobre la importancia de la RSE y, haciendo hincapié, en la prevención de la corrupción.

Código Ético / Conducta

Actualmente se está creando y falta la formalizar y difundir interna y externamente el mismo. Adía de hoy existe un protocolo de actuación que sólo se dirige a esta temática. Dicho documento se entrega a todo el personal de nueva incorporación, a quien se le informa de la forma de tratar los datos en Chimigraf, cumplimiento con la normativa LOPD.

Crear un código ético por escrito que prohíba tanto el blanqueo de capitales como todas las actuaciones que Chimigraf considere intolerables.

Creación del código ético y difusión a todos los colaboradores de Chimigraf.

Política de Blanqueo de Capitales

Actualmente está definida en la política de empresa que es difusión a todo el personal.

La política de empresa de Chimigraf se difunde mediante tablón de anuncios y intranet. En ella queda estipulado la importancia de este punto, aún así, se está creando un código ético que recogía este punto entre otros, así como el proyecto RPC.

Proyecto RPC: puesto en marcha de un código ético, así como todas las herramientas necesarias que garanticen su cumplimiento y una posible evaluación de infringir el mismo.

Comisión Interna de Control o Comité Ético

El proyecto RPC engloba la creación de una comisión de control.

Crear la comisión de control del código ético.

Actualmente se ha dado el punto de salida al proyecto.

Creación de la comisión y puesta en marcha de su funcionamiento.

Control Financiero

Actualmente Chimigraf pasa una auditoria externa que vigila cualquier tipo de delito. Además de existir personal interno que se dedica al control diario de cualquier infracción cometida en este sentido.

Continuar estableciendo un control interno y externo.

Formación sobre los riesgos que afectan a la entidad en materia de corrupción

El primer paso del proyecto RPC ha sido la formación del equipo directivo en materias relativas a la RSE.

Actualmente se está impartiendo la formación.

Ver los resultados de la formación y difundir a nivel global.

Difusión de la Política

Nuestra política de empresa se difunde a todos los niveles, así como grupos de interés que se interesen por ello.

Etiquetado e información transparente al cliente

Nuestro producto siempre llega etiquetado al cliente y según petición de mismo, inclusive, las etiquetas llevan el idioma del punto de venta solicitado. Además, seguimos un cumplimiento exhaustivo del REACH como garantía de nuestros clientes.

Falta de conocimientos de los clientes en la utilización de productos y servicios

Existe una posibilidad de mejora en este punto. Tenemos conocimientos de los clientes, aunque sobretodo, dependen del tamaño e impacto del mismo.

Información asimétrica con clientes

Chimigrafes una empresa totalmente transparente, es por ello que ofrecemos la misma información a todos nuestros clientes, entregando toda la documentación solicitada por ellos u entregándola de oficio en caso de obligación legal.

Satisfacción del cliente

Conocemos la satisfacción del cliente mediante el cuestionario y aprovechamos la oportunidad que nos brinda el mismo para descubrir posibles debilidades y puntos de mejora, así como seguir mejorando en nuestros puntos fuertes.

Acercar la RSE al consumidor final

Existe un punto de mejora en el acercamiento de la RSE al consumidor final. Uno de nuestros objetivos es la colaboración en fomentar la RSE a todos los niveles y a todos nuestros grupos de interés.

Fomentar la calidad en la entidad a todos los niveles

La calidad de nuestro producto y nuestro servicio es una prioridad. Por ello participamos en ella a todos los niveles. Tenemos una organización participativa. Formamos en calidad a todos nuestros colaboradores.

Relación duradera con los clientes

Tenemos una duración duradera con nuestros clientes, motivado por la búsqueda de la diferenciación constante. Ofrecemos servicios que nos diferencian del resto e intentamos mejorar continuamente en ellos.

Transparencia en el ejercicio de la actividad con clientes

Como ya se ha comentado existe una total transparencia hacia nuestros clientes. Un ejemplo son las auditorias de cliente.

Desinformación de los clientes

Informamos y entregamos toda la información y documentación solicitada.

Falta de prospección al cliente

Como ya se ha comentado, realizamos un cuestionario de satisfacción a nuestros clientes de forma anual para intentar detectar nuestras necesidades futuras en función de indicios presentes.

Formación para clientes

Disponemos de un departamento de asistencia técnica que ofrece píldoras formativas a todos nuestros clientes, ya sea por ofrecimiento de oficio o bien por necesidad expresa del cliente.

Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes (LOPD)

Todos nuestros datos cumplen con la normativa LOPD, según directrices de una empresa externa especializada en la materia. Dentro de nuestra normativa interna, queda muy limitado este punto y este año se ha materializado el en la incorporación del mismo dentro del plan de acogida de todos los nuevos colaboradores.

Política de Calidad

- Política LOPD: conforme normativa vigente
- Mejorar en la difusión a proveedores y clientes
- Carta RSE a Proveedores y Clientes

Código Ético / Conducta

Actualmente se está creando y falta la formalizar y difundir interna y externamente el mismo. Adía de hoy existe un protocolo de actuación que sólo se dirige a esta temática. Dicho documento se entrega a todo el personal de nueva incorporación, a quien se le informa de la forma de tratar los datos en Chimigraf, cumplimiento con la normativa LOPD.

Como se ha desarrollado en el punto anterior, actualmente existe un manual específico para esta temática, la cual se englobará en el proyecto RPC. Crear un código ético que introduzca es punto relativo a LOPD.

Protocolo de Cambio de Contraseñas

Existe un protocolo de actuación para el cambio de contraseñas.

Dicho protocolo está recogido en el manual explicativo referido a temas generales de la LOPD. Introducir la política LOPD dentro del proyecto RPC.

Valoración negativa de los clientes

Entregamos de forma anual a los clientes un cuestionario de satisfacción. Este cuestionario se entrega a una muestra representativa por zona y tamaño. La criba de las empresas varia anualmente para obtener una mayor información de nuestras necesidades y puntos de mejora.

GRUPO DE INTERÉS

EMPLEADOS



Igualdad de género

Hace 4 años que este es uno de los puntos básicos de actuación en materia de RRHH. Apoyando en todo momento medidas que impidan una desigualdad por género. La practica del tele trabajo (comentado anteriormente) y la flexibilidad horaria esta ayudando a la conciliación de la vida laboral y familiar.

Accidentes laborales

El comité de seguridad y salud laboral tiene como objetivo continuado, la reducción de los accidentes de trabajo. EL departamento de QSHE también trabaja haciendo grandes esfuerzos para evitar los accidentes. Para ello se ha puesto en marcha el PEIP, con el objeto de implantar un plan que ayude a la prevención de los mismos. Nuestro lema es que la prevención es un trabajo de todos.

Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad

Existe una política de empresa de gestión integrada. Uno de los puntos prioritarios es el área de Seguridad y Salud Laboral. Referente a este punto se ha iniciado la creación del proyecto PEIP (Plan Empuje para la Implantación de la Prevención). La naturaleza de nuestra actividad hace que tengamos en especial consideración todos los aspectos referentes al medio ambiente. Es por ello que destinamos grandes esfuerzos en la gestión medioambiental.

Más concretamente, estamos ante una herramienta de ayuda para empujar la PRL en Chimigraf. Este plan ha sido consensuado con la representación de los trabajadores.

- Mejorar en PRL hasta alcanzar 0 accidentes e incidentes.

Auditorías

Chimigraf debe pasar auditorias anuales a todos los niveles. Actualmente estamos certificados en ISO 9001 y 14001.

Actualmente se está trabajando mucho el apartado de reducción de accidentes de trabajo, por ello, se ha puesto en marcha, el proyecto PEIP.

Prepararnos para la aplicación de certificaciones con exigencias superiores en estos términos.

Indicadores laborales

Disponemos de indicadores de siniestralidad, frecuencia y gravedad de accidentes.

Reducir los ratio obtenidos en ejercicios anteriores.

Conseguir nivel 0 de siniestralidad.

Formación

Chimigraf destina grandes esfuerzos en la formación en materia de PRL. Se han llevado a cabo acciones formativas relativas a la materia, así como se han realizado cursos de 5's a nivel productivo y laboratorios.

Incrementar el ratio formativo.

Formación como medio para mejorar la profesionalidad de los empleados

Formamos a nuestros empleados para mejorar la profesionalidad de los mismos, así como garantizar una formación continua. Este año hemos incrementado el ratio de formación, destinando grandes esfuerzos al área de idiomas y sistema Lean.

Realización de horas extras no acordadas

Chimigraf no apuesta por las Horas

Extraordinarias y siempre intenta introducir métodos de mejora internos que nos ayuden a su no realización. Tal y como establece la normativa, en caso de un posible alargamiento de jornada, se prioriza la compensación de las misma por descansos.

Mejoras de RSE sobre la normativa laboral

El motivo principal para apoyar la iniciativa del Pacto Mundial es continuar con nuestra filosofía de mejora continua y ver esta colaboración como una clara oportunidad de mejora en esta materia.

Combatir y erradicar todas las formas de extorsión

Punto recogido en el proyecto RPC explicado anteriormente.

Respeto de las cláusulas contractuales con los empleados

En Chimigraf mejoramos la ley de mínimos que establece el TRET. No existe ningún tipo de obligación al trabajo forzoso. Punto recogido también en nuestra política de empresa.

Identificación del empleado con la entidad

Intentamos mantener medidas que ayuden a la identificación del empleado con la entidad. Consideramos el compromiso uno de nuestros más importantes valores. Es por ello que, realizamos una convención anual de trabajadores, entre otras medidas.

Información de las condiciones laborales en el proceso de contratación

Informamos de las condiciones laborales en el proceso de selección, forma parte de la última parte de la entrevista de trabajo.

Discriminación por edad

Chimigraf no discrimina por razón de edad. Tenemos una plantilla muy variada en este sentido, desde personal muy joven a personal en proceso de retirada por motivos de jubilación. Contratamos a personal cualificado para el puesto, sin tener en cuenta la edad.

Ausencia de evaluaciones de desempeño

Nuestro objetivo para el presente ejercicio era trabajar, entre otros, este punto. Para ello se ha puesto en marcha un proyecto 'Chimigraf Futuro' que nos establezca los criterios para poder obtener una valoración del desempeño que sea objetiva y que ayude a colaborador y superior a mantener una relación responsable en el trabajo.

Contratar empleados en función de sus aptitudes profesionales

Nuestro procedimiento de contratación y nuestra política interna nos obligan a contratar empleados en función de sus aptitudes profesionales, de todas formas, como ya hemos comentado, existe discriminación positiva hacia la mujer.

Inserción de personas con discapacidad (LISMI)

Chimigraf apuesta por un cumplimiento de la normativa mediante la contratación de personas con discapacidad en lugar de utilizar otros métodos menos positivos para este colectivo.

Discriminación por género

Chimigraf no realiza prácticas discriminatorias en el empleo y ocupación por razón de género ni por ningún otro. En cambio, en el proceso de contratación existe discriminación positiva hacia la mujer en caso de igualdad de candidatos.

Impulsar la sensibilización en materia medioambiental

En el ejercicio anterior conseguimos obtener el certificado ISO 14:001. Chimigraf esta muy sensibilizada hacia este tema. Nuestra organización es una industria química y, por ello, existe un fuerte trabajo en este apartado. Formamos continuamente a nuestros trabajadores en la importancia de este punto y en las acciones básicas de actuación para el desarrollo de una actividad y un proceso productivo sensible medioambientalmente. Este año hemos conseguido nuestro objetivo de aumentar el % de re utilización de contenedores. Nos hemos adherido de forma voluntaria al programa estatal de prevención de residuos 2014-2020, buscando una reducción del 10% en este periodo. Se ha reducido en este ejercicio la generación de aguas sucias.

Porcentaje de empleados sobre el total que han recibido formación

Toda la base operativa de Chimigraf ha recibido formación en materia medioambiental. Formar al resto de personal.

Incrementar el porcentaje formativo en todas las áreas.

Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad

Existe una política de empresa de gestión integrada. Uno de los puntos prioritarios es el área de Seguridad y Salud Laboral. Referente a este punto se ha iniciado la creación del proyecto PEIP (Plan Empuje para la Implantación de la Prevención). La naturaleza de nuestra actividad hace que tengamos en especial consideración todos los aspectos referentes al medio ambiente. Es por ello que destinamos grandes esfuerzos en la gestión medioambiental. Actualmente se ha conseguido reducir las aguas sucias aplicando mejores procedimientos de reciclaje. Mejorar en la re utilización de contenedores. Reducir los residuos un 10%: adhesión voluntaria al programa estatal de reducción de residuos, se realizará un seguimiento semestral.

Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales

Se realiza un seguimiento de evaluación para el cumplimiento de objetivos de forma semestral.

Número de comunicaciones de sensibilización ambiental

La newsletter interna tiene un apartado destinado a noticias medioambientales.

Combatir y erradicar todas formas de malversación

Punto recogido en la explicación del proyecto RPC.

Salud y seguridad en el lugar de trabajo

Hace algunos años que la seguridad y salud en el lugar de trabajo es una de nuestras máximas premisas. Por ello, hemos implantado el proyecto PEIP (Plan Empuje para la Implantación de la Prevención), el cual es un paso más allá de lo exigido por la Normativa Española.

Competencia desleal

Como ya se ha comentado, nuestra prioridad para el siguiente ejercicio es el principio 10 de la iniciativa, es por ello que estamos iniciando el desarrollo de un proyecto en esta dirección, tal cual expresamos en nuestra carta de renovación de la Iniciativa Pacto Mundial para este año.

Discriminación por discapacidad

La política principal de la compañía lucha por abolir toda práctica discriminatorio en el empleo y la ocupación, motivado por cualquier motivo. En nuestra compañía cumplimos con el criterio normativo que marca la LISMI en este punto mediante la incorporación de personal con discapacidad.

Conciliación familiar y laboral

Chimigraf apuesta por un mayor esfuerzo en crear políticas internas que fomenten la conciliación de la vida familiar y laboral. Éstas son creadas por acuerdo o bien por iniciativa propia de la empresa. Chimigraf, de oficio, ha creado la flexibilidad laboral en la entrada y la salida del trabajo, para fomentar que todas las personas

puedan disfrutar de ella por motivos familiares, sobretodo. Además, en caso de necesidad, se puede solicitar el tele trabajo parcial desde casa.

Combatir los casos de soborno

Este año se ha marcado como objetivo prioritario enfocar una mayor materialidad en el principio 10 de la iniciativa del Pacto Mundial. Chimigraf está trabajando en contra de la corrupción en todas sus formas. Este año hemos iniciado un proyecto que marca el objetivo marcado en el 2013. El proyecto RPC versa sobre diversas materias, siendo su fuerte la prevención de la corrupción en todas sus formas, extorsión, soborno, etc. El modelo de prevención que seguiremos para detectar los riesgos en esta materia, es el siguiente: 1. Identificar las actividades que atañen un riesgo y deben ser objeto de establecimiento de medidas de prevención y control. 2. Modelo de Prevención: Adoptar y ejecutar modelos de organización y gestión que incluyan procedimientos, protocolos de actuación, medidas de vigilancia y control, para la prevención de la corrupción, entre otros. 3. Designar un órgano independiente que ejerza la función de supervisión del funcionamiento y cumplimiento del modelo y protocolos de prevención. 4. Actualización y seguimiento: se realizaran verificaciones periódicas del modelo de prevención, al igual que eventuales actualizaciones en caso de necesidad 5. Imponer la obligación de informar al Órgano encargado de todos los riesgos detectados 6. Establecer un sistema disciplinario que sancione adecuadamente las infracciones de las medidas de control y organización establecidas en el modelo de prevención. Uno de los puntos más fuertes del proyecto es la creación de un CÓDIGO ÉTICO, como marco general para comunicar a todos los colaboradores el compromiso y políticas generales de cumplimiento.

Falta de información a los empleados

En este aspecto, hace ya dos años que instauramos la convención general de trabajadores, reunión donde se informa de la situación actual de la compañía y de proyectos de futuro. Además, anualmente los trabajadores convocan una asamblea donde tratan también todos los temas que pudieran afectarles. Desde el departamento de RRHH se aplican políticas que fomenten la libertad de asociación y reconocimiento a la negociación colectiva.

Incumplimiento del convenio colectivo

Chimigraf cumple los mínimos del convenio y mejora el mismo mediante acuerdos con los trabajadores o por aplicación directa de normativa interna de la empresa. En el año 2013 nos marcamos como objetivo una mejora de la PRL y una reducción de la siniestralidad, lo cual se ha materializado en el proyecto 'PEIP' (Plan de Empuje para la Implantación de la Prevención), el cual ayuda, sobretodo a hacer un seguimiento de la normativa de P.R.L. para su no incumplimiento y hace especial hincapié en el orden y la limpieza del puesto de trabajo para la eliminación de posibles accidentes de trabajo, entre otras medidas.

Contratación de mano de obra infantil

La normativa interna del país nos permite contratar a colaboradores mayores de 16 años, siempre con autorización de los tutores legales. Chimigraf no contrata menores de 18 años como colaboradores de la compañía.

Mejora de la diversidad de la plantilla en la entidad

Chimigraf apoya totalmente la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación. Es por ello, que el anterior año pusimos en marcha el comité de igualdad, quien trata temas relacionados con este aspecto. Además, desde Recursos Humanos existe una política de contratación que tiene en cuenta la discriminación positiva en caso de igualdad de condiciones. Hecho que se puede corroborar viendo el aumento del % de mujeres en la plantilla, el cual ha aumentado este último año y, sobretodo, en aquellas áreas que hasta ahora estaban más dominadas por hombres. La política de Chimigraf prohíbe la discriminación en el trabajo por cualquier motivo, ya sea por género, religión, origen, etc.

Favoritismo en la contratación de empleados

Nuestro procedimiento de contratación establece la obligación de elegir al candidato según las aptitudes y actitudes del mismo, por lo tanto, se tiene en cuenta el favoritismo como criterio. De todas formas, como ya se ha comentado, existe una discriminación positiva a favor de la mujer en caso de igualdad de condiciones.

Regular la aceptación de regalos

Objetivo totalmente prioritario para el próximo ejercicio. Está incluido del proyecto RPC explicado en el punto anterior.

Estudio y aprovechamiento de las capacidades de los empleados

Chimigraf no discrimina a sus colaboradores o posibles colaboradores en materias de empleo y ocupación por ningún motivo. Este punto queda recogido en nuestra política de empresa como principio básico de actuación. Este punto, también, está considerado como prioritario para los objetivos del siguiente ejercicio. Existe un proyecto en marcha para crear un procedimiento que nos ayude a desarrollar el mismo.

Falta de compromiso del empleado con la entidad

Como hemos comentado en el punto anterior, estamos desarrollando un proyecto que nos ayudará a gestionar a los colaboradores de Chimigraf de una forma más eficiente, siendo el compromiso una de las competencias más importantes para la compañía.

Incertidumbre en el ambiente laboral

Estamos en un contexto socio económico general que influye de forma indirecta en nuestros colaboradores. Aún así, la situación actual de la empresa y, sobretodo, por la transparencia en la información descendente, hace que los colaboradores de Chimigraf no estén en un entorno de incertidumbre. Además, hay que tener en cuenta que en todo este periodo cambiante, el número de trabajadores de nuestra plantilla, se ha mantenido estable.

Aceptación de regalos que comprometan a la entidad

Chimigraf tiene prohibido aceptar regalos que comprometan a la entidad y es por ello que actualmente no se permite su aceptación. Además, desarrollaremos una regulación de regalos para su limitación.

Favorecer la competencia transparente entre entidades

Este es nuestro punto más prioritario para el siguiente ejercicio, como se ha comentado en el anterior apartado.

Deterioro de la Paz Social en la entidad

El departamento de RRHH tiene muy claro que su cliente interno son todos los colaboradores de Chimigraf. Una de sus funciones principales es intentar mantener la paz social en la entidad. Para ello, trabajamos de forma muy estrecha con el comité de empresa, incluso incorporándolo en proyectos de índole importante, lo cual evita en mayor medida que se genere un clima de trabajo negativo.

Falta de formación del empleado para el desarrollo de su actividad

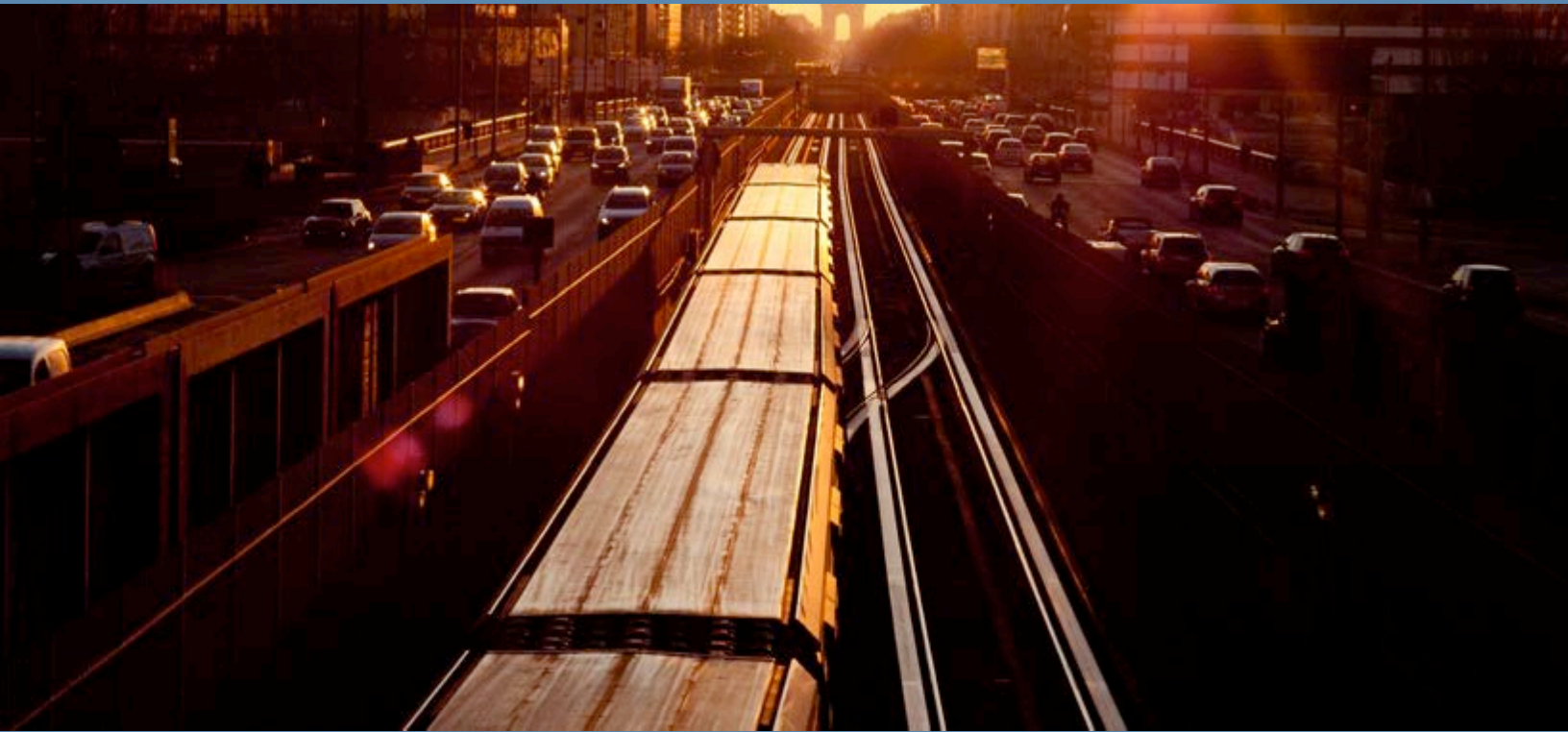
El ratio de formación de este año ha subido respecto al año anterior. Además, se está haciendo hincapié de la importancia de invertir en formación para mejorar la rentabilidad del negocio. La formación la ligamos a la estrategia de la empresa, priorizando los idiomas y la formación relativa a habilidades directivas o Lean Manufacturing.

Apoyo al empleado para ejercer su derecho a la negociación colectiva

La compañía apoya la libertad de Asociación y reconoce el derecho a la negociación colectiva. Chimigraf tiene un comité de empresa formado por nueve miembros colaboradores de la compañía. La relación con el comité es directa, vía reuniones mensuales y transparentes. Hemos empezado a trabajar de forma conjunta y simultánea en proyectos que buscan el beneficio de ambas partes. Además, existen reuniones trimestrales con el Comité de Seguridad y Salud Laboral, donde se trabaja y se informa de todo lo relativo a la PRL. Cumplimos con la política de mínimos que nos marca el Estatuto de los Trabajadores, así como la Ley Orgánica de Libertad Sindical y todos los reglamentos que las desarrollan.

GRUPO DE INTERÉS

PROVEEDORES



Impactos en la reputación empresarial derivados de la relación con proveedores

No existe riesgo en este punto gracias al seguimiento que realiza de forma semestral el comité de proveedores. Se podría mejorar en este punto endureciendo el sistema.

Crear relaciones estables con los proveedores

Existe la figura del proveedor preferente, creada mediante las reuniones del comité de valoración de proveedores. Manteniendo relaciones estables con todos ellos.

Contratar a proveedores de servicios que cumplan los Derechos Humanos

Todos nuestros proveedores de servicio cumple con los Derechos Humanos por normativa interna del país. Tenemos un procedimiento de coordinación de la actividad empresarial que nos obliga a ello.

Política de Compras

Actualmente no existe un riesgo elevado en esta materia. El motivo principal es que la el 98% de nuestras compras se realizan en países la normativa interna del país recoge los tratados de la OIT (Países Unión Europea). Únicamente el 2% de las compras se realizan en China e India.

Comprar en empresas fuera de la Unión Europea que cumpla con los tratados de la OIT.

Intentar reducir el porcentaje de compras en países en vías de desarrollo.

Número de verificaciones, a sus proveedores, sobre las condiciones Laborales y cumplimiento de las medidas de conciliación

Todos los proveedores que no se encuentran en la Unión Europea son consultados por sus condiciones laborales internas y el cumplimiento de medidas recogidas en los tratados de la OIT.

Envío de comunicaciones a proveedores sobre la adhesión de su empresa a la iniciativa de Pacto Mundial de Naciones Unidas

La empresa considera importante la creación de una carta con el fin de informar a nuestros proveedores sobre la importancia de la RSE y la adhesión de Chimigraf a la Iniciativa Pacto Mundial.

Actualmente se ha pensado en el objetivo y faltaría su creación y formalización.

Crear y difundir la carta comentada.

Realizar compras a proveedores que cumplan con los Derechos Humanos

Hacemos el seguimiento de este punto mediante la homologación de proveedores.

Falta de colaboración continúa con los proveedores

Se exige a todos los proveedores que cumplan con la RSE, ya sea a partir de la ubicación de la empresa, quien quedará obligada por normativa interna del país o Europea, o bien mediante la solicitud de certificados que lo acrediten.

Contratar a proveedores que cumplan con criterios de RSE

Este año hemos aplicado criterios más restrictivos a la hora de homologar proveedores, ya explicado en puntos anteriores.

Falta de criterios responsables en la selección de proveedores

El comité de evaluación de proveedores, tiene en cuenta 3 criterios como prioritarios: 1. ISO 9001 2. ISO14001 3. Evaluación de accidentes ambientales en los últimos 5 años Se consideran preferentes aquellos proveedores que cumplan con la normativa legislativa y los anteriores 3 puntos.

Mejorar el conocimiento de los proveedores en materia de RSE

Este punto todavía no está desarrollado a día de hoy. Podría ser un objetivo de cara a próximos ejercicios.

Desconocimiento de criterios de RSE por los proveedores

De todas formas no tenemos un riesgo importante en este punto pues compramos el 98% del total anual a empresas ubicadas dentro de la Unión Europea, cumplimiento por lo tanto, con toda la normativa Europea. El 2% restante se realiza en China e India, únicamente a empresas que nos ofrezcan una garantía de RSE, por ejemplo, solicitamos certificados conformes no emplean a menores de edad (según nuestra normativa).

Proveedores como aliados de RSE en la empresa

Controlamos de forma exhaustiva el cumplimiento del REACH a todos los niveles, como punto prioritario. Se solicita hoja de

seguridad y especificación técnica del producto. Además, aquellos proveedores situados fuera de la Unión Europea, se les solicita certificados conforme siguen la RSE.

Cumplimiento de la normativa

Cumplimos con la normativa mediante todas las herramientas que utilizamos. El proyecto RPC nos ayudará a mantener un mayor control del mismo.

Evaluación de proveedores

Existe un comité de evaluación de proveedores que se reúne dos veces al año.

Política de Calidad

Existe un procedimiento interno para la homologación de proveedores.

Actualmente, Chimigraf dispone de un comité de evaluación de proveedores. Dicho comité se reúne de forma semestral en aras a homologar los nuevos proveedores según los criterios marcados: 1. ISO 9001 2. ISO 14001 3. Evaluación de accidentes ambientales de los últimos 5 años.

Mejorar la comunicación relativa a la RSE con los proveedores.

Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios ambientales (G4-EN32)

Todos los nuevos proveedores deben aportar una evaluación de accidentes ambientales de los últimos 5 años.

Requisito necesario para la homologación del proveedor.

Endurecimiento de criterios actuales.

Revisiones periódicas

El comité de evaluación de proveedores se reúne de forma semestral para analizar las incidencias y la homologación de proveedores.



COMPATIBILIDAD GRI-G4

G4-1 - Inclúyase una declaración del responsable principal de las decisiones de la organización (la persona que ocupe el cargo de director ejecutivo, presidente o similar) sobre la relevancia de la sostenibilidad para la organización y la estrategia de esta con miras a abordar dicha cuestión.

7566

G4-3 - Nombre de la organización.

Chimigraf Ibérica SL

G4-4 - Marcas, productos y servicios más importantes de la organización.

Fabricación y distribución de tintas para su aplicación en artes gráficas

G4-5 - Lugar donde se encuentra la sede de la organización

Carcassí 6-8 (PICan Jardí)

G4-6 - Indique en cuántos países opera la organización y nombre aquellos países donde la organización lleva a cabo operaciones significativas o que tienen una relevancia específica para los asuntos de sostenibilidad objeto de la memoria.

España

G4-7 - Naturaleza del régimen de propiedad y su forma jurídica.

El Comité de dirección de Chimigraf Ibérica SL está formado por: El Consejero Delegado, el Director General, y los diferentes Directores de Área:
Administración y RRHH Técnico, Export, Comercial

República Dominicana, Croacia, Costa Rica, Austria, Australia, Turquía, Eslovenia, Eslovaquia, Macedonia, Albania, Finlandia, Guinea Ecuatorial y Camerún.

G4-19 - Elabore una lista de los Aspectos materiales que se identificaron durante el proceso de definición del contenido de la memoria

Únicamente el Estado Español. Las limitaciones nos vienen marcadas por nuestro marco teórico normativo y el contexto socio económico actual.

G4-31 - Facilite un punto de contacto para solventar las dudas que puedan surgir en relación con el contenido de la memoria.

Recursos Humanos



Red Pacto Mundial España
WE SUPPORT