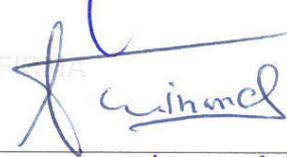
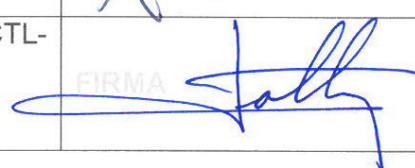


Fecha	01/07/2015	Estado	En vigor
-------	------------	--------	----------

Redactor	Director RR.HH. grupo CTL-TH Packaging Ortega Javier	FIRMA 
Revisores	Director de Calidad, Medioambiente y PRL Grupo CTL-TH Packaging Winand Nicolas	FIRMA 
Aprobador	Director General Grupo CTL-TH Packaging Sánchez Imanol	FIRMA 

Resumen modificación	Creación
Anula y sustituye	Creación

Índice

1. INFORMACIÓN GENERAL	4
2. ESTRATEGIA Y GOBIERNO	6
3. OBJETIVOS Y TEMÁTICAS DE NACIONES UNIDAS	6
4. METODOLOGÍA	8
4.1. PRINCIPIO 1 – DERECHOS HUMANOS	9
4.2. PRINCIPIO 2 - DERECHOS HUMANOS	14
4.3. PRINCIPIO 3 – NORMAS LABORALES	17
4.4. PRINCIPIO 4 – NORMAS LABORALES	21
4.5. PRINCIPIO 5 – NORMAS LABORALES	26
4.6. PRINCIPIO 6 – NORMAS LABORALES	30
4.7. PRINCIPIO 7 – MEDIO AMBIENTE	35
4.8. PRINCIPIO 8 – MEDIO AMBIENTE	35
4.9. PRINCIPIO 9 – MEDIO AMBIENTE	35
4.10. PRINCIPIO 10 – ANTICORRUPCIÓN	42



Informe de Progreso 2014

Grupo CTL-TH Packaging





30 July 2014

H.E. Ban Ki-moon
Secretary-General
United Nations
New York, NY 10017
USA

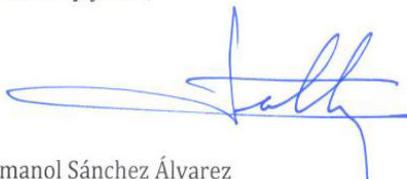
Dear Mr. Secretary-General,

I am pleased to confirm that CTL-TH Packaging S.L.U. supports the ten principles of the Global Compact on human rights, labour, environment and anti-corruption. With this communication, we express our intent to implement those principles. We are committed to making the Global Compact and its principles part of the strategy, culture and day-to-day operations of our company, and to engaging in collaborative projects which advance the broader development goals of the United Nations, particularly the Millennium Development Goals. CTL-TH Packaging S.L.U. will make a clear statement of this commitment to our stakeholders and the general public.

We recognize that a key requirement for participation in the Global Compact is the annual submission of a Communication on Progress (COP) that describes our company's efforts to implement the ten principles. We support public accountability and transparency, and therefore commit to report on progress within *one year* of joining the Global Compact, and *annually* thereafter according to the Global Compact COP policy. This includes:

- A statement signed by the chief executive expressing continued support for the Global Compact and renewing our ongoing commitment to the initiative and its principles. This is *separate* from our initial letter of commitment to join the Global Compact.
- A description of practical actions (i.e., disclosure of any relevant policies, procedures, activities) that the company has taken (or plans to undertake) to implement the Global Compact principles in each of the four issue areas (human rights, labour, environment, anti-corruption).
- A measurement of outcomes (i.e., the degree to which targets/performance indicators were met, or other qualitative or quantitative measurements of results).

Sincerely yours,



Imanol Sánchez Álvarez
General Director, CTL-TH Packaging Group

1. Información general

Nombre de la entidad: CTL-TH Packaging S.L.U

Dirección: Hermanos Lumiere 1, Miñano (Álava)

Dirección web: www.tuboplastctl.com

Alto cargo: Imanol Sánchez Álvarez

Fecha de adhesión: 30/07/2014

Número de empleados: 710

Sector: Industria química

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:

Diseño, desarrollo, producción y comercialización de envases tubulares flexibles de plástico y metaloplástico, tapones y componentes para dichos envases.

Ventas / Ingresos (miles de euros): 75.000.000

Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno (miles de euros): 0

Grupos de Interés evaluado en el presente informe:

Clientes Empleados, Proveedores,

Otros Grupos de Interés identificado y gestionado por la empresa de los que no aplica en el presente informe:

Accionista, Agentes, Asociaciones, Centros de formación, Centros tecnológicos, Competencia, Fundaciones, Regulador, Sindicatos, Sociedad y comunidad, Trabajadores.

Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:

Grupos de impacto en la definición de nuestras políticas de gestión y de desarrollo corporativo. Se ha realizado un diagnóstico de grado de implantación de la RSE por la Fundación Laboral San Prudencio en colaboración con la el grupo CTL-TH Packaging.

Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:

Francia, España, Italia, Alemania, Reino Unido, Irlanda del Norte, Bélgica, Países Bajos, Suecia, Dinamarca, Portugal.

Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:

Políticas de gestión y de desarrollo del negocio durante el ejercicio 2014, directamente vinculadas a la matriz del grupo, dejando al margen en esta primera aproximación, la actividad relacionada con las otras cuatro empresas del grupo.

Presencia en países en vías de desarrollo: No aplica

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

- Principales asuntos y retos futuros del sector, tal como informen, los clientes y los competidores, y nuestros grupos de interés.
- Leyes, Reglamentos, acuerdos internacionales o acuerdos voluntarios relevantes con importancia estratégica para la organización y sus grupos de interés.
- Riesgos, impactos y oportunidades que afecten a la sostenibilidad y que se puedan estimar razonablemente (por ejemplo, el calentamiento global, consumos COV, salud de las personas, medioambiente,...), que hayan sido identificados a través de sólidas investigaciones llevadas a cabo por expertos con capacitación reconocida o por organismos suficientemente expertos en ese campo.
- Principales valores de la organización, políticas, estrategias, sistemas de gestión, objetivos y metas.
- Los intereses/expectativas de los grupos de interés que han contribuido al éxito de la organización.
- Riesgos importantes para la organización.
- Factores críticos que hacen posible el éxito de la organización.
- Principales competencias de la organización y en qué manera contribuyen o podrían contribuir al desarrollo sostenible.
- Establecimiento de prioridades.

Como se está difundiendo el Informe de Progreso:

Web corporativa y web de la Red Pacto Mundial España, de manera directa a la dirección de las empresas del grupo CTL-TH Packaging.

Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo: No

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria: 2014

Ciclo de presentación del Informe de Progreso: Anual

2. Estrategia y gobierno

La entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión:

- Empleados: a través de reuniones de personal, encuestas de satisfacción, reuniones con los representantes de los trabajadores y con los delegados de prevención.
- Clientes: encuestas de calidad y registros de sugerencias e incidencias con el servicio y el producto. Integrado en el sistema de gestión de la calidad.
- Proveedores: a través de sus propias encuestas de calidad, foros de actividad o del sector en los que participamos conjuntamente, sugerencias directas integradas en nuestro sistema de gestión de la calidad a través del registro de incidencias, no conformidades.

Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama:

CTL-TH Packaging S.L.U es una sociedad mercantil con el formato de sociedad limitada unipersonal

La sociedad pertenece a un administrador único al cual reporta el director general del grupo CTL-TH Packaging que a su vez dirige un comité de dirección de grupo formado por las siguientes áreas corporativas: Comercial & Marketing, Técnico-Industrial, Económico-Financiero, Compras, Recursos Humanos, Calidad & Sistema Integrado de Gestión, Supply Chain

Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores: No

3. 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.):

No

Información complementaria

CTL-TH Packaging apoya a la implantación de los 10 principios.

La organización ha redactado e implantado un Código Ético.

Todas las personas que pertenecen al Grupo CTL-TH Packaging se comprometen a respetar en todas sus actividades los derechos fundamentales de las personas y las libertades públicas reconocidos por los acuerdos nacionales e internacionales,

estableciendo la obligación de desempeñar todas sus actividades con pleno respecto a la dignidad humana.

El Código Ético del Grupo CTL-TH Packaging tiene como firme objetivo establecer las pautas, valores y principios por los que ha de regirse el comportamiento de las personas de la organización, en lo que respecta a las relaciones de la empresa con los grupos de interés, tanto en lo que se refiere a la actividad laboral de la empresa con sus empleados, como a sus relaciones con clientes, proveedores y colaboradores externos, accionista, instituciones públicas y privadas y la sociedad en general.

Este Código Ético se basa en la definición de la Misión, Visión, Valores y Principios definidos por el Grupo CTL-TH Packaging, y constituye una guía de actuación para asegurar un comportamiento adecuado en el desempeño profesional de sus empleados.

Asimismo, exigirá a proveedores y empresas externas con las que mantenga relaciones comerciales, que respeten estos principios, y establecerá este requisito como un criterio más para su selección y para el mantenimiento de las relaciones comerciales.

El Código Ético determina pautas específicas de actuación en las siguientes áreas de contenidos:

1. Derechos Fundamentales
2. Respeto a las personas
3. Igualdad de oportunidades y no discriminación
4. Seguridad y salud
5. Protección y cuidado de la marca, de la imagen y de la reputación corporativa
6. Respeto al medio Ambiente
7. Consumo de alcohol y drogas
8. Orden y limpieza en el lugar de trabajo
9. Patentes y derechos de autor
10. Blanqueo de capitales
11. Sobornos, regalos y atenciones
12. Utilización de los activos de la empresa
13. Conflicto de intereses
14. Relaciones con clientes
15. Relaciones con proveedores y colaboradores
16. Cumplimiento de la norma

Commitment
 Responsibility
 Confidence
 Initiative

Professionalism
 Customer orientation
 Outcome orientation
 Generation of value

Leadership
 Teamwork
 Change management
 Personal development

4. 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

DIAGNÓSTICO

Los indicadores de diagnóstico permiten realizar un análisis de los grupos de interés acerca de la empresa y el análisis de los riesgos que corre en los temas relacionados con los 10 Principios. De esta forma se permiten conocer qué políticas, acciones y seguimiento debe hacerse por cada Principio y qué objetivos debe marcarse.

POLÍTICAS

Documentos formales plasmados por escrito que definen los valores, herramientas y mecanismos de prevención y control de los riesgos detectados en el diagnóstico. De esta forma se regula la comunicación y las relaciones entre la empresa y sus grupos de interés.

ACCIONES

Una vez formalizadas las políticas necesarias, las acciones nos servirán para instrumentalizarlas. Las acciones ayudarán 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.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Proporciona las herramientas para controlar el cumplimiento de las políticas y ayuda a detectar fallos en el sistema de gestión para su posterior mejora.

4.1. Principio 1 – Derechos Humanos

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

DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P1C111)

Respuesta: No

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: El riesgo es el no cumplimiento por parte de la empresa de la normativa europea o nacional de cada empresa del grupo y por parte de nuestros proveedores.

Nuestra política y objetivos están alineados con el apoyo y el respeto a la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos internacionalmente.

Sin embargo, podemos afirmar que el grupo CTL-TH Packaging cumple estrictamente con las normas legales en esta materia ya que de manera permanente, las empresas están sometidas a control público, y también de los medios internos de la empresa (departamento de RR.HH. y representante de los trabajadores) que garantizan el cumplimiento de las normas citadas.

En cuanto a subcontrataciones, la empresa realiza un control de las condiciones contractuales que tienen los trabajadores de dichas empresas subcontratistas.

Para los proveedores de artículos, se valora dichos proveedores anualmente dentro del sistema de calidad e incluyendo controles vinculados con los derechos humanos detectados durante las auditorias que se les realizan.

Además se realizan auditorias a proveedores, se transmite el código ético del grupo CTL-TH Packaging.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Nos resulta imprescindible realizar una campaña de comunicación a los grupos de interés en la que pongamos de manifiesto nuestro respeto y protección de los derechos fundamentales reconocidos internacionalmente dentro del ámbito de influencia de la compañía.

POLÍTICAS:

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

Respuesta: Si. La organización ha redactado e implantado un Código Ético

Describe las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: Disponemos de un sistema de gestión integral interno que incorpora las políticas, reglamentos y procedimientos internos relacionados con la calidad del producto, los controles de verificación y procesos de fabricación de acuerdo a estándares internacionales e internos.

Asimismo, respecto de los Recursos Humanos, mantenemos dentro del documento general de gestión interna, todos los procesos y procedimientos de selección de personal, contratación, acogida, relaciones laborales, gestión de conflictos, promoción, evaluación objetiva del rendimiento, etc. como también hemos reflejado la configuración de nuestra organización interna, la distribución por áreas y funciones.

En el apartado de servicio al Cliente y los procesos relacionados con el Grupo de Proveedores recogemos las pautas relacionales con estos grupos de interés, en cuanto al flujo de trabajo, atención genérica y personalizada, control del servicio y de asistencia técnica, resolución de incidencias y medición de su impacto, etc.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: El objetivo principal para el siguiente ejercicio es la materialización de nuestra política RSE en un documento público, integrarla en nuestro sistema de gestión global y difundirla a todos los grupos de interés.

ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio (P1C311)

Respuesta: Si

Describe las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta:

- Adhesión del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
- Información sobre el código ético del grupo CTL-TH Packaging.
- Información sobre el protocolo de denuncia al código ético.
- Formación interna sobre el concepto y el alcance de la RSE.
- Formación del grupo de trabajo que desarrollará las políticas RSE en la organización y realizará el seguimiento de éstas.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Verificación del cumplimiento de la implementación de la política RSE, de su integración a nuestro sistema de gestión y de su difusión a todos nuestros grupos de interés.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: Si

Describa los "mecanismos de seguimiento" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: Procedimientos integrados en nuestro sistema de gestión integral interno vinculados a las políticas, reglamentos y procesos internos relacionados con la calidad, los Recursos Humanos, la organización, el servicio al Cliente y el Grupo de Proveedores: "P.00.00015 - Seguimiento Código Ético y Funciones del Comité Ético y Protocolo de denuncia al código ético".

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Incorporar a los mecanismos de seguimiento establecidos para los grupos de interés de Clientes y Empleados, indicadores relacionados con la RSE y el Principio 1 en este caso.

Sistematizar el mecanismo de seguimiento de esta materia para el Grupo de Proveedores a través de las auditorias de ese grupo de interés.

Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad (P1C5I1)

Respuesta: 80%

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: pendiente

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: Difusión al 100% de los empleados de su contenido a través de los medios de comunicación interna habituales.

RESUMEN IMPLANTACION:

Diagnóstico			
G. interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Clientes	Incumplimiento por parte de la empresa de la normativa europea o nacional de cada empresa del grupo	☺	Realizar ejercicio de comunicación y transparencia dirigido a nuestros Clientes.
Empleados	Falta de comunicación.		Ejercicio de comunicación formal y de transparencia dirigido a Empleados
Proveedores	Incumplimiento por parte de nuestros proveedores de la normativa europea o nacional.		Comunicación a Proveedores de nuestra política relacionada con los DD.HH.

Políticas			
G. interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Clientes	Políticas internas de gestión Política de Calidad Política de Atención al Cliente Código ético	☺	Establecer y comunicar e integrar nuestra política RSE.
Empleados	Políticas internas de gestión Reglamento interno Política RRHH Código ético		Incorporar a las políticas RRHH nuestra política RSE y comunicarla.
Proveedores	Políticas internas de gestión Política de Calidad Código ético		Establecer, integrar y comunicar nuestra política RSE.

Acciones			
G. interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Clientes	Adhesión al Pacto mundial de Naciones Unidas	☺	Materializar nuestra política RSE, integrarla en nuestro SGI, comunicación.
Empleados	Código ético y protocolo de denuncia		Materializar nuestra política RSE, integrarla en nuestro SGI, comunicación.
Proveedores	No tenemos acción concreta		Materializar nuestra política RSE, integrarla en nuestro SGI, comunicación.

Seguimiento			
G. interés	Seguimiento	Evaluación	Objetivos
Clientes	Procedimientos integrados en nuestro sistema de gestión integral interno vinculados a las políticas, reglamentos y procesos internos relacionados con la calidad, y el servicio al Cliente	😊	Incorporar a estos mecanismos el seguimiento de la RSE.
Empleados	Procedimientos integrados en nuestro sistema de gestión integral interno vinculados a las políticas, reglamentos y procesos internos relacionados con los Recursos Humanos y la organización.		Incorporar a estos mecanismos el seguimiento de la RSE.
Proveedores	Procedimientos integrados en nuestro sistema de gestión integral interno vinculados a las políticas, reglamentos y procesos internos relacionados con el Grupo de Proveedores.		Incorporar un mecanismo de seguimiento sobre RSE. Auditorías.

4.2. Principio 2 - Derechos Humanos

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

DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P2C2I1)

Respuesta: Parcialmente

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: Incumplir indirectamente con los Derechos Humanos y los Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas porque alguno de nuestros grupos de interés no cumple a su vez con aquéllos, como consecuencia de nuestra falta de verificación, control y/o seguimiento de algunos que son proveedores de materias primas que no conllevan presencia en nuestra empresa.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Establecer un sistema de información de nuestro código ético a todos nuestros proveedores acerca la necesidad de cumplir con el mismo.

POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política de compras por escrito o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS? (P2C2I1)

Respuesta: Si

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: Nuestro sistema de gestión interno, además de recoger los procedimientos y procesos de trabajo relacionados con la organización, las personas que la componen y sus interrelaciones, también determina los estándares en relación con nuestro producto y con nuestra cadena de suministro.

Recogemos en los procedimientos de evaluación de nuestros proveedores, cómo se integran en nuestro sistema de gestión, la realización de controles, incluidos los de RSE y satisfacción sobre calidad, servicios, operativa, etc.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Implantar la política de compras formal y acorde a los principios de la RSE a nuestro sistema de gestión actual, teniendo en cuenta también el sistema de control del grado de cumplimiento diseñado.

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 (P2C3I1)

Respuesta: Si

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta:

- Adhesión del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
- Información sobre el código ético del grupo CTL-TH Packaging.
- Información sobre el protocolo de denuncia al código ético.
- Formación interna sobre el concepto y el alcance de la RSE.
- Formación del grupo de trabajo que desarrollará las políticas RSE en la organización y realizará el seguimiento de éstas.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Desarrollar un sistema de verificación y clasificación de Proveedores, incorporarlo a la nueva Política de Compras basada en RSE integrándola en nuestro sistema de gestión y realizar un primer ejercicio de verificación y clasificación de nuestros Proveedores en base a la misma. Acompañar esta acción con comunicación a los grupos de interés de Empleados y Proveedores para aunar criterios.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje de proveedores que disponen de una certificación sobre el total (ejemplo: SA 8000, ISO 9001)(P2C4I1)

Respuesta: Dato desconocido. Tenemos un sistema interno de evaluación de Proveedores.

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: No hemos evaluado este dato durante este año.

Actualmente, nuestra clasificación de proveedores se basa en la revisión trimestral de su aporte de material completo, con la calidad convenida y en la fecha acordada. Se ha añadido el criterio de RSE dentro de la evaluación de los proveedores, quedando pendiente el análisis de los datos.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: Incrementar el % de proveedores a los que se realiza el seguimiento sobre el total de proveedores.

RESUMEN IMPLANTACION:

Diagnóstico			
G. interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Proveedores	Contratar proveedores de servicio que incumplan los Derechos Humanos Realizar compras cuya cadena de suministro incumpla los Derechos Humanos.		Establecer un sistema de información de nuestro código ético a todos nuestros proveedores.

Políticas			
G. interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Proveedores	Sistema de gestión integrado (SGI).		Implantar la política de compras formal y acorde a los principios de la RSE a nuestro sistema de gestión actual.

Acciones			
G. interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Proveedores	Código ético y protocolo de denuncia.		Iniciar acciones para comunicar la RSE con Proveedores. Política de Compras.

Seguimiento			
G. interés	Seguimiento	Evaluación	Objetivos
Proveedores	Nuestro sistema de gestión integral interno dispone de un sistema de evaluación de proveedores.		Incrementar el % de proveedores a los que se realiza el seguimiento sobre el total de proveedores.

4.3. Principio 3 – Normas Laborales

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

DIAGNÓSTICO:

Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva (P3C1I1)

Respuesta: No

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: N/A

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Establecer dentro de las políticas de Recursos Humanos una reseña formal sobre el apoyo de CTL-TH Packaging S.L.U a la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Comunicar esta postura a nuestro grupo de interés Empleados para fortalecer la comunicación interna.

POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política de consulta por escrito que trate con los empleados los temas importantes? (P3C2I1)

Respuesta: Si

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: Tenemos un convenio de empresa propio que fomenta las relaciones entre la empresa y el grupo de interés Empleados, el cual soporta la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Mantenemos reuniones periódicas mensualmente con el Comité de Empresa, así como cada vez que las circunstancias aconsejan la consulta al grupo de interés de Empleados más allá de las exigencias legales mínimas.

Las actas de reunión y todos los acuerdos adoptados de común acuerdo con el Comité de Empresa se recogen en una base de datos interna y además se comunican de manera global a todos los Empleados, pasando a integrar las normas internas de la Empresa.

Del mismo modo se mantienen varias vías de comunicación con el empleado, conocidas por todo el personal que se incorpora a la plantilla en el momento de su acogida: reuniones directas con el responsable y con el comité de empresa, correo electrónico interno, memorandos, reuniones colectivas con la Dirección y Asambleas de trabajadores. No restringimos el tiempo de reunión conforme marcan los mínimos legales relacionados con la negociación colectiva, sino que invertimos el necesario para gestionar adecuadamente cada circunstancia.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Incorporar a las políticas de RRHH existentes la política formal de RSE relacionada con el apoyo a la libertad de afiliación y con el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Comunicación interna sobre este punto al grupo de Interés Empleados e incorporación al protocolo de acogida para información de las nuevas incorporaciones.

ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P3C311)

Respuesta: Si

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: Disponemos de unas políticas de RRHH y acogida integradas en el sistema de gestión global de la empresa, mantenemos unos protocolos de información y comunicación también recogidos en este procedimiento general y contamos con un Comité de Empresa que representa a todo el Grupo de interés Empleados y canaliza la comunicación de éste con la empresa.

Dentro de nuestro sistema de gestión propio incorporamos los procedimientos de reunión y comunicaciones con el Comité de Empresa y disponemos de bases de datos en las que registramos las reuniones, comunicaciones e incidencias derivadas del aseguramiento de este principio.

Todo ello, adicionalmente al cumplimiento riguroso de la legislación laboral vigente y convenios colectivos de aplicación en nuestro sector, tanto en materia de relaciones laborales como de prevención de riesgos en el lugar de trabajo.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: El objetivo para el siguiente ejercicio será el de redactar la política RSE relacionada con este principio e integrarla en las políticas ya existentes en materia de RRHH, realizar un ejercicio de comunicación interna sobre esta acción a desarrollar y adaptar el plan de acogida para remarcar la protección de este principio por parte de la empresa

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? En caso afirmativo, descríbalos (P3C411)

Respuesta: Si

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta:

- Asambleas con el Comité de Empresa. Actas de reunión y Memorandos con los acuerdos adoptados.
- Reuniones anuales con la dirección con los empleados para información y comunicación de los principales temas relativos a la marcha de la empresa
- Reuniones con el responsable inmediato. Informes de seguimiento y evaluación.
- Sistemas de comunicación colectivos: tabloneros de anuncios, correo corporativo, intranet, etc.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: Incorporar la política RSE formalmente dentro de los sistemas de gestión y protocolos de comunicación interna para fomentar su apoyo por parte del grupo de interés Empleados, en colaboración con la Empresa.

RESUMEN IMPLANTACION:

Diagnóstico			
G. interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo.		Mantener la situación. Potenciar la comunicación interna.

Políticas			
G. interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Convenio de empresa propio Reuniones periódicas. Plan de acogida Código ético.		Incorporar el apartado de política RSE de manera formal a las políticas de RRHH.

Acciones			
G. interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	Adaptar el plan de acogida para remarcar la protección de este principio por parte de la empresa.		Redactar la política RSE e incorporarla a las políticas de RRHH. Comunicación interna.

Seguimiento			
G. interés	Seguimiento	Evaluación	Objetivos
Empleados	Asambleas, reuniones y sistemas de comunicación colectivos.		Incorporar la política RSE formalmente dentro de los sistemas de gestión y protocolos de comunicación interna.

4.4. Principio 4 – Normas Laborales

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

DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica (P4C111)

Respuesta: No. Empresa certificada con la OHSAS 18.001.

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: No hemos verificado si nuestros grupos de interés Proveedores y Clientes cumple correctamente con este Principio y apoya la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o coercitivo.

No hemos difundido información a nuestra cadena de suministro sobre buenas condiciones de trabajo y ausencia de trabajo forzoso.

Disponemos de una política general y formal sobre conciliación familiar para empleados, quedando pendiente su identificación y registro

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta:

- Testar el cumplimiento con el Principio 4 por parte de nuestros grupos de interés Proveedores y Clientes.
- Realizar informaciones a nuestra cadena de suministro acerca de la eliminación de toda forma de trabajo forzoso, a través de la comunicación del Código ético.
- Identificar las prácticas de conciliación para empleados que se realizan en la compañía y plasmarlas en un documento formal. Difundirlas a través de los medios internos de comunicación.

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

Respuesta: No

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: Contamos con un procedimiento formal para la gestión del desempeño y la evaluación del personal en base a sus competencias, potencial y/o proyección profesional y personal, lo cual puede derivar en el mantenimiento de una política de conciliación limitada a las exigencias legales mínimas y que por tanto no recoja las necesidades reales, colectivas e individuales, de los empleados.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: No aplica al no existir una situación de riesgo o problemática determinada

POLÍTICAS:

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

Respuesta: Si

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: Contamos con un convenio en cada empresa en vigor hasta en el que se contemplan las jornada de trabajo establecida, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales.

En cada contrato de trabajo se hace referencia a este convenio colectivo general y adicionalmente se vuelven a especificar las horas de trabajo convenidas, la remuneración en función de la categoría de trabajo o puesto de trabajo correspondientes y los beneficios sociales a los que tiene acceso todo empleado de la compañía.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: No aplica al no existir una situación de riesgo o problemática determinada

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 (P4C411)

Respuesta: No

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: Tal y como hemos indicad, contamos con un convenio en cada empresa en vigor hasta en el que se contemplan las jornada de trabajo establecida, calendario, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales.

Además, en cada contrato de trabajo reflejamos las horas de trabajo convenidas, la remuneración en función de la categoría de trabajo o puesto de trabajo correspondientes y los beneficios sociales a los que tiene acceso todo empleado de la compañía. También hacemos referencia a las condiciones

recogidas en el pacto de empresa general, como referencia para el Grupo Empleados.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: No aplica al no existir una situación de riesgo o problemática determinada

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: Si

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: El pacto de empresa de CTL-TH Packaging S.L.U se consensúa con el comité de empresa de la organización y se firma por ambas partes. El Comité de empresa verifica junto con RRHH que en todo momento se cumplen las condiciones de RSE relacionadas con el principio 4 y en caso de incidencia se realiza una comunicación interna, que queda registrada a modo de Acta (contenido de la incidencia, resolución, responsables, etc.).

El documento del pacto de empresa se transmite a todo el personal de la organización afectado por él.

Del mismo modo se aplica a los empleados de todas las empresas del grupo, quienes firman su consentimiento al contenido.

Adicionalmente se difunde a través de los sistemas de comunicación internos de cada empresa los contenidos de este acuerdo para su correcta difusión y conocimiento.

Por otra parte, una copia de todos los contratos de trabajo en los que también se recogen las prácticas relacionadas con este principio, es entregada al comité de empresa.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: Pendiente de definir en el futuro un sistema de control y seguimiento sobre el cumplimiento de las premisas del principio 4 tanto por parte de nuestra cadena de suministro como por parte del grupo de interés Clientes.

RESUMEN IMPLANTACION:

Diagnóstico			
G. interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Clientes	No hemos verificado si nuestros grupos de interés Clientes cumple correctamente con este Principio.		Testar el cumplimiento del principio.
Proveedores	No hemos verificado si nuestros grupos de interés Proveedores cumple correctamente con este Principio.		Testar el cumplimiento del principio Informar a la cadena de suministro.
Empleados	No tenemos riesgos.		Identificar prácticas de conciliación para empleados plasmarlas documentalmente y difundirlas.

Políticas			
G. interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Clientes	Código ético y protocolo de denuncia.		No proceden al estar correctamente redactadas.
Proveedores	Código ético y protocolo de denuncia.		No proceden al estar correctamente redactadas.
Empleados	Convenio Colectivo Contrato de trabajo Política RRHH Código ético Certificación en OHSAS 18000.		No aplica al no existir una situación de riesgo o problemática determinada.

Acciones			
G. interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Clientes	No tenemos acción concreta.		Sensibilizar y solicitar su colaboración para el cumplimiento de este principio.
Proveedores	No tenemos acción concreta.		Sensibilizar y solicitar su colaboración para el cumplimiento de este principio.
Empleados	No tenemos acción concreta.		No aplica al no existir una situación de riesgo o problemática determinada.

Seguimiento			
G. interés	Seguimiento	Evaluación	Objetivos
Clientes	Pendiente de definir en el futuro un sistema de control y seguimiento sobre el cumplimiento de las premisas del principio 4.		No aplica para este periodo.
Proveedores	Pendiente de definir en el futuro un sistema de control y seguimiento sobre el cumplimiento de las premisas del principio 4.		No aplica para este periodo.
Empleados	Asambleas, reuniones y sistemas de comunicación colectivos.		Incorporar la política RSE formalmente dentro de los sistemas de gestión y protocolos de comunicación interna.

4.5. Principio 5 – Normas Laborales

Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla (P5C111)

Respuesta: No

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: No tenemos riesgo de contratación de menores en edad legal. Verificamos en cada contratación con la identificación del empleado y con la realización de un reconocimiento médico inicial que todos los empleados nacionales e internacionales de la compañía cumplen con la mayoría de edad en el momento de formalizar la relación laboral.

No verificamos si nuestra cadena de suministro o nuestros clientes mantienen estas cautelas o medidas preventivas similares.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Mantener el sistema de diagnóstico y verificación de este principio durante el próximo ejercicio para el grupo de interés Empleados.

Introducir un mecanismo de control para los demás grupos de interés, pudiendo constituir éste, la firma de un compromiso para apoyar la erradicación del trabajo infantil a través de sus propias políticas de RSE.

POLÍTICAS:

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

Respuesta: Si. La organización ha redactado e implantado un Código Ético

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: Las contrataciones en la compañía, tanto nacionales como internacionales se rigen por la normativa vigente en España sobre la edad mínima para el acceso al mercado laboral, es decir 18 años.

Omitimos la posibilidad de realizar contratos de trabajo con personas de más de 16 años con autorización de su representante legal.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Formalizar las políticas RSE asumidas por la compañía e incluir en los protocolos y procedimientos de RRHH y selección de personal la prohibición del trabajo infantil.

Difundir esta política redactada por escrito a todo el personal de la compañía, a través de los medios de comunicación internos habituales, así como a los demás grupos de interés.

ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio (P5C311)

Respuesta: Si

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: La organización ha redactado e implantado un Código Ético.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Sensibilizar a todos nuestros grupos de interés y pedir su colaboración a través de los canales habituales de comunicación.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: Si tenemos mecanismos de verificación.

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: En relación con las empresas que trabajan en nuestras instalaciones, el sistema controla el cumplimiento de este principio. Se realizan auditorías en las que se controla el cumplimiento de este principio a diversos proveedores.

Se remite el código ético al resto de los grupos de interés en lo que no se controla el cumplimiento del mismo. Estimamos que la difusión de nuestros principios a través de los mecanismos habituales de comunicación con estos grupos de interés y la verificación de la recepción de nuestras políticas por aquéllos será un buen punto de partida para el próximo ejercicio.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: Establecer un mecanismo para verificar que nuestros principios y valores relacionados con la erradicación del trabajo infantil se transfieren debidamente a nuestros grupos de interés Clientes y Proveedores.

RESUMEN IMPLANTACION:

Diagnóstico			
G. interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Clientes	No verificamos si nuestros clientes mantienen estas cautelas o medidas preventivas similares.		Introducir un mecanismo de control para los demás grupos de interés, pudiendo constituir éste, la firma de un compromiso para apoyar la erradicación del trabajo infantil a través de sus propias políticas de RSE.
Proveedores	No verificamos si nuestra cadena de suministro mantiene estas cautelas o medidas preventivas similares.		Introducir un mecanismo de control para los demás grupos de interés, pudiendo constituir éste, la firma de un compromiso para apoyar la erradicación del trabajo infantil a través de sus propias políticas de RSE.
Empleados	No tenemos riesgos.		Mantener el sistema de diagnóstico y verificación de este principio durante el próximo ejercicio para el grupo de interés Empleados.

Políticas			
G. interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Clientes	Código ético y protocolo de denuncia.		Formalizar y difundir esta política de RSE.
Proveedores	Código ético y protocolo de denuncia.		Formalizar y difundir esta política de RSE.
Empleados	Convenio Colectivo Contrato de trabajo Política RRHH Código ético Certificación en OHSAS 18000.		No aplica al no existir una situación de riesgo o problemática determinada.

Acciones			
G. interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Clientes	No tenemos acción concreta.		Sensibilizar y solicitar su colaboración para el cumplimiento de este principio.
Proveedores	No tenemos acción concreta.		Sensibilizar y solicitar su colaboración para el cumplimiento de este principio.
Empleados	No tenemos acción concreta.		No aplica al no existir una situación de riesgo o problemática determinada .

Seguimiento			
G. interés	Seguimiento	Evaluación	Objetivos
Clientes	Remisión del código ético.		Verificación de su recepción.
Proveedores	Para empresas internas el sistema controla su cumplimiento Para empresas externas: remisión del Código ético.		Verificación de recepción. Auditorías.
Empleados	Verificamos en cada contratación con la identificación del empleado y con la realización de un reconocimiento médico inicial.		No aplica al no existir una situación de riesgo o problemática determinada.

4.6. Principio 6 – Normas Laborales

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

DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: Consideramos que la discriminación por razón de sexo es nuestro mayor riesgo, y a pesar de existir un plan de igualdad, debemos estar vigilantes para asegurar el cumplimiento íntegro del mismo.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Actualizar el plan de igualdad y estar vigilantes para el cumplimiento íntegro del mismo

POLÍTICAS:

¿La entidad ha formulado políticas por escrito, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión? Descríbalos (P6C211)

Respuesta: No

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: Fomentamos una política tendente al mantenimiento de una plantilla estable en la que actualmente menos del 2% de las personas de la organización se encuentran en una situación de eventualidad.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Incorporar a los futuros procesos de selección los criterios definidos en la política RSE escrita previamente, en la que incluiremos criterios de igualdad de género y de respeto a la diversidad así como procedimientos de verificación del cumplimiento de estas políticas y de gestión de las incidencias.

ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P6C311)

Respuesta: No

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: No hemos llevado a cabo ninguna acción durante este ejercicio.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Difundir y aplicar nuestra política interna sobre no discriminación e igualdad de género en los procesos de selección, formación y promoción interna.

¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique en el campo de notas de qué forma (P6C411)

Respuesta: Si

Indique con que mecanismos de acción se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: No se ha establecido una acción concreta para la promoción de la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: Establecer y aplicar una política RSE en materia de igualdad y no discriminación en el empleo.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el % de la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad (P6C511)

Respuesta: 2% de directivos frente a empleados

Respuesta: 15% de directivos mujeres

Respuesta: 85% de directivos hombres

Respuesta: 20% de mujeres

Respuesta: 80% de hombres

Respuesta: 60% de mayores de 45 años

Respuesta: 10% de menores de 30 años

Respuesta: 1% de empleados no nacionales

Respuesta: 98% de empleados con contrato fijo

Respuesta: 2% de empleados con contrato temporal

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: Estadística de RRHH sobre datos reales de empleados activos a la fecha.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: Mantener y potenciar las prácticas RSE relacionadas con este principio en fomento de la igualdad de género, la no discriminación con el objeto de equilibrar los indicadores de diversidad.

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

Respuesta: Si

Describa los "mecanismos de seguimiento" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: Anualmente se incorpora el dato composición de órganos directivos y resto de empleados a las cuentas anuales y memoria de la actividad de la compañía, las cuales son públicas y registradas en el foro Mercantil.

Adicionalmente y de forma mensual, se facilita un informe sobre la composición de la plantilla y la evolución del empleo por áreas funcionales, a los órganos de gobierno corporativo.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: Elaboración de un informe sobre datos de personal activo y verificación trimestral de su entrega al Comité de Empresa.

El informe deberá contener la composición de órganos directivos y resto de empleados en base a los criterios RSE de este principio (género, edad, diversidad, etc).

Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo (P6C7I1)

Respuesta: 0

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: Para velar por el cumplimiento del Código ético, resolver incidencias o dudas sobre su interpretación y adoptar las medidas adecuadas para su mejor cumplimiento, se ha creado el Comité de aplicación y seguimiento del Código Ético. Dicho comité tiene como misión el promover la difusión y aplicación de los principios éticos, en todas las actividades que realice la empresa. Estará compuesto por la Dirección General, las direcciones de RRHH y del SIG de cada empresa del Grupo

Durante el ejercicio 2014 no se ha registrado ningún expediente ni se ha resuelto ningún caso abierto previamente por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: Recordatorio del procedimiento interno para la denuncia y resolución de situación de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo, a través de los medios internos de comunicación y difusión habituales.

RESUMEN IMPLANTACION:

Diagnóstico			
G. interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Discriminación por razón de sexo.		Vigilancia en el cumplimiento del Plan de igualdad.

Políticas			
G. interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Código ético y Plan de igualdad.		Actualización del plan de igualdad. Incorporar a los futuros procesos de selección los criterios definidos en la política RSE.

Acciones			
G. interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	Creación del Comité de aplicación y seguimiento del Código Ético.		Difundir y aplicar nuestra política interna sobre no discriminación e igualdad de género.

Seguimiento			
G. interés	Seguimiento	Evaluación	Objetivos
Empleados	Comité de aplicación y seguimiento del Código Ético.		Recordatorio del procedimiento interno para la denuncia y resolución de situación de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo, a través de los medios internos de comunicación y difusión habituales.

4.7. Principio 7 – Medio Ambiente

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

4.8. Principio 8 – Medio Ambiente

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

4.9. Principio 9 – Medio Ambiente

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

DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha identificado los riesgos y responsabilidades de su entidad en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad (P8C111)

Respuesta: Si

Describa los "riesgos" identificados en relación a estos principios

Respuesta: Debido a la diversidad de su impacto ambiental, cada empresa gestiona sus objetivos e indicadores según el procedimiento de valoración de impacto ambiental. Dichos impactos más relevantes son los que se tratan en los objetivos e indicadores que mostramos a continuación.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta:

CTL-TH Engineering	CTL Packaging	Tuboplast	Tapser
Reducción 50% PP	Reducción cantidad residuos	Reducción COV	Cambiar claraboyas
Ahorro energético 2%	Reducción consumo disolvente de limpieza	Reducción 1% PE	Bajar presión compresores a 7 Bares
	Reducción agua residual	Reducción 1% PP	Cambiar iluminación exterior más eficiente
	Cambio de impresoras para bajar consumo papel.	Adhesión iniciativa del cálculo de la huella de carbono de la empresa.	Cambiar grifos de duchas más eficientes
			Monitorizar

			consumo eléctrico con analizadores de Red
--	--	--	---

POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política por escrito integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, considerar la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales? (P8C2I1)

Respuesta: Si

Describe las "políticas" desarrolladas en relación a estos principios Progreso Pacto Mundial

Respuesta:

Dentro de nuestro sistema de gestión corporativo incluimos un apartado correspondiente a la gestión medioambiental conformado por un procedimiento general, varios procesos, registros y documentación de seguimiento, todo ello integrado en el manual corporativo sobre medioambiente.

Nuestro sistema de gestión está certificado por la norma ISO 14001

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Integrar en las auditorias de calidad y prevención el aspecto medioambiental para garantizar la correcta implantación y aplicación del sistema ambiental definido en las empresas del grupo.

ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describe la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a estos principios, durante el ejercicio (P7C1I1)

Respuesta: Si

Describe las "acciones" llevadas a cabo en relación a estos principios

Respuesta: Como empresas certificadas por la ISO 14001, todas nuestras políticas y procedimientos internos están orientadas a la protección del medio ambiente a lo largo de toda la cadena de producción, suministro y gestión de residuos.

En concordancia con esta política interna, realizamos periódicamente formación interna tendente a la sensibilización y a la adaptación de nuestras actuaciones internas a la normativa sobre medioambiente y a la reducción del impacto de nuestra actividad, adicionalmente a la formación inicial que todo el personal de nueva incorporación recibe al inicio de su relación laboral a través del Plan de acogida.

En concreto sensibilizamos a todo el personal mediante nuestros programas permanentes de reciclaje y separación de residuos en todas las áreas de la compañía y los orientados a la contención de los consumos no sólo como medida económica de ahorro sino también como aporte colectivo al favorecimiento del medio ambiente. Utilizamos para ello cartelería específica, recipientes y contenedores adecuados a este efecto y una sala aislada e identificada para su utilización como contenedor de residuos peligrosos para las personas y/o para el medio ambiente.

Desde 2008, el grupo CTL-TH Packaging se compromete a la mejora ambiental en sus desarrollos y gestión. Como ejemplo, el desarrollo de los tapones "Light" que ha permitido una bajada importante de los materiales y energía necesarias a su fabricación, una reducción de COV (Compuestos Orgánicos Volátiles) en la fabricación de sus productos hasta prácticamente eliminarlos en la composición de los mismos, desarrollo de embalados eficientes (tipo cartón, optimización de espacio útil, ...).

- Reducción del consumo eléctrico y gas:
 - o Cada empresa desarrolla un plan de ahorro energético
 - o Sustitución paulatina de todos los dispositivos preexistentes por luminarias LED de bajo consumo.
 - o Ajuste sonda temperatura exterior para ajustar con más exactitud la temperatura interior.
 - o Ajuste sonda luminosidad exterior para optimización de los tiempos de iluminación.

- Políticas de reducción otro tipo de consumos:
 - o Reducción del consumo de Compuestos Orgánicos Volátiles (COV).
 - o Reducción del consumo de residuo de Polietileno y Propileno (PE y PP)
 - o Cambio de grifos por nuevos que cierran adecuadamente con dosificadores del flujo de agua.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio".

Respuesta: En cada nuevo desarrollo de producto del grupo CTL-TH Packaging, tomar en cuenta los aspectos ambientales de manera preventiva, revisando con los proveedores de dichos desarrollos, las posibles mejoras ambientales desde el inicio del proyecto.

Plan de ahorro energético en todas las empresas de grupo CTL-TH Packaging

Obtener una reducción de los consumos eléctricos generales respecto a los valores detectados durante este ejercicio, mediante el mantenimiento de las acciones.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales (P7C2I1)

Respuesta:

CTL-TH Engineering	CTL Packaging	Tuboplast	Tapser
2 horas/personas	37 horas /31 pers.	ND	ND
Sensibilización consumo de agua			
Formación para la gestión de la calidad interna para disminuir la tasa de producto no conforme			

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio.

Respuesta: Debido a la diversidad de su impacto ambiental, cada empresa gestiona sus objetivos e indicadores según el procedimiento de valoración de impacto ambiental del sistema integrado de gestión.

CTL-TH Engineering	CTL Packaging	Tuboplast	Tapser
Kg de PP / mil tubos	Cantidad residuos / millón de tubos	Kg de disolventes / mil tubos	Reducción gas (10%)
	Consumo disolvente de limpieza / millón de tubos	Kg de PE / mil tubos	
	Seguimiento agua residual	Kg de PP / mil tubos	
	Cambio de impresoras para bajar consumo papel.		

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta:

Modificar los documentos de desarrollo de producto para integrar los conceptos de prevención ambiental en los desarrollos de los productos.

Indique los datos de consumo en electricidad, agua, papel en el año (P8C4I1)

Electricidad

Respuesta: en Kw/h

Año	CTL-TH Engineering	CTL Packaging	Tuboplast	Tapser
2015	238 349	7 225 707	9 295 611	1 819 711

Gas

Respuesta: en Kw/h

Año	CTL-TH Engineering	CTL Packaging	Tuboplast	Tapser
2015	12 670	2 230	1 080 402	214 537

Agua

Respuesta: en m3

Año	CTL-TH Engineering	CTL Packaging	Tuboplast	Tapser
2015	455	2 528	8 639	1 941

Papel

Respuesta: Consumo.

Año	CTL-TH Engineering	CTL Packaging	Tuboplast	Tapser
2015	59 Kg	352 000 A4 19 000 A3	39 000 Kg	ND

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: Procedimiento de evaluación y seguimiento contenido en nuestro sistema de gestión del medio ambiente

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta:

- Mantener y reducir en el mayor grado posible los consumos antes indicados.
- Seguimiento del cumplimiento de las acciones antes indicadas:

Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales (P8C5I1)

Respuesta: Si

Describa los "mecanismos de seguimiento" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: Dentro del sistema de gestión general disponemos de los siguientes procedimientos directos de seguimiento medioambiental: Gestión de Recursos Naturales, Control de Contratas-Subcontratas, Gestión de Residuos, Gestión de Residuos Peligrosos, Comunicación Ambiental, Identificación Evaluación Aspectos Ambientales, Identificación Evaluación Requisitos Legales y Emergencia Ambiental y capacidad de respuesta.

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 (P9C211)

Respuesta: Por empresa

Año	CTL-TH Engineering	CTL Packaging	Tuboplast	Tapser
2015	ND € ND Horas ND acciones	ND € ND Horas ND acciones	12 000 € 172 Horas ND acciones	260 € ND Horas 8 acciones

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: N/A

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: N/A

RESUMEN IMPLANTACION:

Diagnóstico			
G. interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado.	No tenemos riesgos.		Reducción de los consumos indicados.

Políticas			
G. interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado.	Nuestro sistema de gestión está certificado por la norma ISO 14001.		Integrar en las auditorias de calidad y prevención el aspecto medioambiental.

Acciones			
G. interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado.	Formación interna Planes de acogida Programas permanentes de reciclaje Políticas de reducción de consumos.		Plan de ahorro energético: reducción de los consumos eléctricos generales respecto a los valores detectados durante este ejercicio.

Seguimiento			
G. interés	Seguimiento	Evaluación	Objetivos
No especificado	Cada empresa gestiona sus objetivos e indicadores según el procedimiento de valoración de impacto ambiental del sistema integrado de gestión con los resultados indicados.		Modificación de los documentos de desarrollo de producto para integrar los conceptos de prevención ambiental en los desarrollos de los productos.

4.10. Principio 10 – Anticorrupción

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

DIAGNÓSTICO

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

Respuesta: Si

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: Hemos realizado un diagnóstico para conocer las áreas internas y de actividad con mayor riesgo en materia de corrupción, con el resultado de que se localizan en la cadena de suministro de Proveedores, debido a los mercados con los que operamos y a su propia idiosincrasia.

Como hemos indicado con anterioridad, hemos elaborado un código de conducta frente a la extorsión, el soborno o cualquier otro tipo de conducta corrupta que hemos difundido internamente.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: Difusión de las políticas RSE a todos los grupos de interés a través de los medios de comunicación y difusión habituales.

POLÍTICAS:

Indique si la entidad posee una política por escrito definida contra la corrupción, la extorsión y el blanqueo de capitales (P10C211)

Respuesta: Si

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: Cumplimos con las normativas y legislaciones nacionales e internacionales orientadas al control y supresión de cualquier actuación relacionada con la corrupción manifestada en todas sus formas, incluidas la extorsión o el soborno.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Difusión de nuestra política RSE formal que recoge nuestras prácticas en materia de lucha contra la corrupción y verificar su difusión a todos los grupos de interés a través de los medios habituales de comunicación corporativa.

ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P10C311)

Respuesta: Si

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: Difusión interna del Código Ético relacionado con la lucha contra la corrupción en cualquier de sus manifestaciones.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Establecimiento de mecanismos de gestión para con todos los grupos de interés, a través de las denuncias que pueden realizar todos nuestros grupos de interés

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Proveedores

Respuesta: 0

Clientes

Respuesta: 0

Empleados

Respuesta: 80%

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: No existe procedimiento de evaluación del grado de conocimiento, acerca de nuestros códigos de conducta y políticas contra la corrupción y el soborno, por parte de nuestros grupos de interés, excepto el de empleados.

Mantenemos un cumplimiento de la legalidad vigente respecto de la normativa nacional e internacional de los países en los que operamos, respecto del control y abolición de cualquiera de las formas de corrupción que puedan darse, incluso la extorsión y el soborno.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: Establecer un protocolo de comunicación a los empleados sobre los mecanismos de control sobre las incidencias en materia de anticorrupción.

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

Respuesta: Si

Describa los "mecanismos de seguimiento" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: Para velar por el cumplimiento del Código ético, resolver incidencias o dudas sobre su interpretación y adoptar las medidas adecuadas para su mejor cumplimiento, se ha creado el Comité de aplicación y seguimiento del Código Ético. Dicho comité tiene como misión el promover la difusión y aplicación de los principios éticos, en todas las actividades que realice la empresa. Estará compuesto por la Dirección General, las direcciones de RRHH y del SIG de cada empresa del Grupo

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Comunicar periódicamente el mecanismo existente de seguimiento de la política RSE orientado a promover la denuncia, gestión y reconducción de las posibles incidencias que puedan ocurrir en las relaciones con nuestros grupos de interés

RESUMEN IMPLANTACION:

Diagnóstico			
G. interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Clientes	Favoritismos Competencia desleal Tráfico de influencias.	☹️	Incorporar la RSE a nuestras políticas internas de gestión del negocio.
Proveedores	Favoritismos Control de proveedores Tráfico de influencias Competencia desleal.		Incorporar la RSE a nuestras políticas internas de gestión del negocio.
Empleados	No tenemos riesgos.	😊	Difusión de las políticas RSE a todos los grupos de interés a través de los medios de comunicación y difusión habituales.

Políticas			
G. interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Clientes	Código Ético	😊	Difundir nuestra política RSE.
Proveedores	Código Ético		Difundir nuestra política RSE relacionada con este principio.
Empleados	Código Ético		Difundir nuestra política

			RSE.
--	--	--	------

Acciones			
G. interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Clientes	Difusión del Código Ético relacionado con la lucha contra la corrupción en cualquier de sus manifestaciones.	😊	Establecimiento de mecanismos de gestión para con todos los grupos de interés.
Proveedores	Difusión del Código Ético relacionado con la lucha contra la corrupción en cualquier de sus manifestaciones.		Establecimiento de mecanismos de gestión para con todos los grupos de interés.
Empleados	Difusión interna del Código Ético relacionado con la lucha contra la corrupción en cualquier de sus manifestaciones.		Establecimiento de mecanismos de gestión para con todos los grupos de interés.

Seguimiento			
G. interés	Seguimiento	Evaluación	Objetivos
Clientes	Comité de aplicación y seguimiento del Código Ético.	😐	Establecer un mecanismo de seguimiento de la política RSE de este principio.
Proveedores	Comité de aplicación y seguimiento del Código Ético.		Establecer un mecanismo de seguimiento de la política RSE de este principio.
Empleados	Comité de aplicación y seguimiento del Código Ético.		Comunicar periódicamente el mecanismo existente de seguimiento de la política RSE.