

Informe de Progreso 2014

Pacto Mundial



IMTO PACK S.L.



INDICE

1. Carta de renovación del compromiso	Página 3
2. Información general	Página 4
3. Estrategia y Gobierno	Página 5
4. Metodología	Página 6
5. Los 10 Principios		
5.1. Principio 1	Página 7
5.2. Principio 2	Página 11
5.3. Principio 3	Página 15
5.4. Principio 4	Página 17
5.5. Principio 5	Página 19
5.6. Principio 6	Página 20
5.7. Principio 7	Página 22
5.8. Principio 8	Página 24
5.9. Principio 9	Página 27
5.10. Principio 10	Página 28

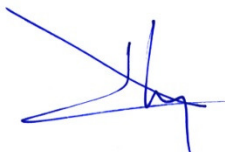
1. Carta de Renovación del compromiso

Un año más renovamos nuestro compromiso de continuar esforzándonos cumpliendo los objetivos marcados, para cada año mejorar la implementación de los 10 Principios. Confirmando el apoyo de IMTO a los 10 Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y la lucha contra la corrupción.

En este informe describimos las acciones realizadas durante el año 2014 que hacen de los 10 Principios parte de la estrategia y la cultura de nuestra Compañía. Durante este ejercicio hemos continuado implantando medidas para seguir mejorando en la Seguridad y la Prevención de Riesgos Laborales: formación en PRL en puestos de trabajo, inversión en nuevas máquinas y dispositivos. Seguimos reforzando la comunicación de nuestra Responsabilidad Social Empresarial a nuestros grupos de interés, así como implantando medidas que nos ayuda a mejorar nuestra Gestión Medioambiental. Durante este ejercicio cabe destacar la puesta en marcha de los procedimientos de gestión de acuerdo a norma OHSAS 18001, la implantación del plan de ahorro energético, la adquisición de un desfibrilador y la formación de cinco personas sobre su uso, y la continuidad colaborando en campañas de acción social.

IMTO para el próximo ejercicio señala como objetivo destacable la realización de un plan de minimización de impacto ambiental y la consolidación del sistema de gestión de PRL de acuerdo a norma OHSAS 18001.

Atentamente

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Juan Carlos Alonso', written over a horizontal line.

Juan Carlos Alonso
CEO



2. Información general

IMTO PACK S.L.

Dirección: Ctra. CM-400 km 22,600

Dirección web: www.imto.com

Alto cargo: D. Juan Carlos Alonso Fernández-Cano, Director General

Fecha de adhesión: 16/05/2012

Número de empleados: 90

Sector: Industria, conglomerados y otros

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios: Fabricación de envases

Ventas / Ingresos: 23.000.000 €

Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno: ninguna

Grupos de interés: Clientes, Empleados, Proveedores, Sociedad

Criterios que se han seguido para seleccionar a los Grupos de Interés: los grupos de interés seleccionados son aquellos a los que la actividad de IMTO afecta de forma directa o indirecta.

Países en los que está presente y mercados servidos: España, Francia, Portugal, Bélgica, Italia, Irlanda, Gran Bretaña, Polonia y Alemania.

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

¿Cómo se ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso? Mediante una consulta realizada en el año 2009 a todos los empleados, a partir de la cual se desarrolló la cultura corporativa de IMTO

Como se está difundiendo el Informe de Progreso: Página web IMTO, mailing clientes, intranet, Pacto Mundial.

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria: 2014

Ciclo de presentación del Informe del Progreso: Anual



3. Estrategia y Gobierno

Incorporación de las sugerencias de los Grupos de Interés en la estrategia de la entidad y en los procesos de decisión.

El grupo de interés “empleados” puede aportar sus sugerencias a través de reuniones periódicas, vía e-mail a través de los buzones de sugerencias, y desde este año mediante la Encuesta de Satisfacción del Empleado.

El grupo de interés “clientes” puede aportar sus sugerencias respondiendo a la Encuesta de Satisfacción de Clientes incluyendo sus comentarios en los apartados de observaciones, habilitados para indicar puntos de mejora.

El grupo de interés “proveedores” puede aportar sus sugerencias cumplimentado el apartado de observaciones en el cuestionario de evaluación de proveedores.

Estructura de la Junta Directiva y encargados de supervisar la toma de decisión y la gestión de la implementación de los 10 Principios en la empresa.

El Comité de Dirección toma las decisiones de implantación de los 10 Principios en IMTO. Está formado por Dirección General, Dirección Comercial, Dirección de Administración y Finanzas, Dirección de Operaciones, Dirección Técnica y Dirección de Personas. Ésta última se encarga de gestionar la implantación de los principios.

Día de publicación del Informe: 17/11/2015

Responsable: Montserrat Mora Lázaro, Dirección de Personas

Tipo de informe: A

4. Metodología

IMTO para mejorar en la implementación de los 10 Principios utiliza la siguiente metodología:

ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL

Permite conocer lo que existe y detectar los puntos de mejora referentes a cada Principio.

DEFINICIÓN DE POLÍTICAS

Definen el marco de actuación en el cual se estructuran las acciones y los mecanismos de control y seguimiento de la entidad.

IMPLEMENTACIÓN DE ACCIONES

Se implementan para dar cumplimiento a las políticas, y se describirán por medio de indicaciones cualitativas y cuantitativas.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN

Evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas.

5. Los 10 Principios

5.1. PRINCIPIO 1

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

Análisis de la situación actual

En nuestro ámbito de alcance no se han encontrado riesgos para la Protección de los Derechos Humanos.

Se encuentran como puntos para seguir mejorando la integración de la Cultura Corporativa en el día a día de cada persona en su puesto de trabajo, así como la formación en materia de Seguridad y Prevención en los puestos de trabajo.

Definición de Políticas

IMTO en su Código Ético y en su Manual de Cultura Corporativa define las conductas a seguir como Organización referentes a este principio:

Código Ético:

- IMTO antepone la seguridad y la protección de la salud de todas las personas a cualquier otro interés.
- IMTO realiza acciones de carácter social y estimula la contribución de sus empleados en proyectos de contenido social y cultural.

Manual Cultura Corporativa:

- Garantizar que el ambiente, condiciones de seguridad e higiene sean adecuadas para desarrollar el trabajo.

La Política de Prevención establece que:

La Dirección de IMTO, consciente de que la actividad que desarrolla puede ocasionar daños a la seguridad y salud de los trabajadores y la de terceras personas que puedan permanecer en su centro de trabajo, ha determinado el desarrollo de un sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales integrado en su actividad, conforme a los siguientes principios:

- La salud y la seguridad de los trabajadores contribuye a la ejecución de nuestra actividad empresarial, preservando y desarrollando los recursos físicos y humanos y reduciendo las pérdidas y responsabilidades legales que se derivan de la materialización de los riesgos laborales.
- La integración de la prevención en la organización de la empresa, se desarrollará de forma que cualquier trabajador que asuma o al que se le confíe la realización de una tarea con mando sobre otros, tiene la obligación de conocer, cumplir, hacer cumplir y exigir las normas de seguridad y salud establecidas por la empresa.
- La actividad preventiva, se orientará a evitar los riesgos y a evaluar aquellos que no se hayan podido eliminar.
- La planificación de la prevención, buscará un conjunto coherente que integre la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- Se asegurará el cumplimiento indicado en la normativa de aplicación y se valorará en todo caso los estándares de seguridad alcanzables conforme al nivel actual de la técnica.

Implementación de acciones

Siguiente la sistemática, durante el 2014 se ha cumplido con el plan anual establecido para sustituir maquinaria antigua por maquinaria moderna certificada CE, y se ha planificado y analizado las sustituciones para el próximo año.

Se ha ejecutado la primera fase del plan de mejora de aislamiento de las naves de producción desarrollado en el ejercicio anterior, con el objetivo de mejorar las condiciones de climatización.

Se han continuado analizando e implantando automatizaciones en procesos y puestos, que mejoran la ejecución de repetitivas y la ergonomía.

En cuanto a la difusión del Cultura Corporativa, continuamos con la acción de elegir un valor cada año y otorgar un premio a la persona cuyas conductas se hayan identificado en mayor medida con ese valor. Durante el año 2014 el valor elegido fue “Cercanía”. Cada cuatrimestre se publicó por e-mail y en los tabloneros de información, una conducta identificativa del valor, así como un candidato por área, indicando las conductas por las que había destacado. Y a final de año se eligieron tres candidatos destacando el primero por crear un buen ambiente de trabajo y ayudar a sus compañeros, el segundo por comunicar con transparencia, veracidad y espíritu positivo, y el tercero por impulsar las relaciones cordiales entre compañeros.

En las incorporaciones de nuevos empleados a la Organización, se les hace una presentación en la que se incluye todos los aspectos de la Cultura Corporativa. También se le hace entrega del Manual Corporativo y del Código Ético.

En la encuesta de satisfacción de clientes, se ha aprovechado un apartado para verificar si el grupo de interés es conocedor de nuestro Código Ético, cultura Corporativa y Adhesión de IMTO al Pacto Mundial.

También está publicada en nuestra web la noticia de nuestra adhesión al Pacto Mundial y cada año se incluye en la misma el Informe del Progreso. Durante este año se ha preparado un video corporativo, que se ha utilizado como tarjeta de presentación en los clientes y en las ferias donde IMTO ha sido expositor, en el que se incluye un apartado que habla de la adhesión de IMTO al Pacto Mundial.

En materia de Prevención de Riesgos Laborales, se ha implementado el plan de formación desarrollado el año anterior sobre riesgos y prevención en puestos de trabajo. Se han realizado formaciones sobre riesgos específicos, riesgos en puestos de trabajo tanto en el puesto habitual como en otros en los que, fomentando la polivalencia, pueda ocupar cada trabajador por sus competencias. También se celebró un taller sobre extinción de incendios en el que participó el 35 % de la plantilla.

Con el grupo de interés Sociedad se han ampliado las colaboraciones con Entidades y Asociaciones de los municipios de la zona, haciendo público el compromiso de IMTO con este grupo de interés. Dentro de este grupo también cabe destacar que se ha continuado con la acción de recogida y entrega de alimentos a CARITAS, celebrándose este año la Segunda Campaña de Recogida de Alimentos en IMTO, en la que se superó la cantidad recaudada en la campaña anterior.



Seguimiento y medición

El Comité de Dirección tiene establecido un plan de reuniones periódicas, en las que se analizan los resultados y se planifican las acciones a tomar y ejecutar en todas las Áreas.

El seguimiento de las acciones con el grupo de interés Clientes se realiza mediante las encuestas de satisfacción.

En cuanto al seguimiento de las acciones en materia de PRL, existe un Grupo de Seguridad que se reúne periódicamente para revisar y analizar la implantación de las acciones correctoras en caso de accidente desde la última revisión, el cumplimiento de los planes de sustitución de maquinaria antigua, el seguimiento de las acciones propuestas en la reunión anterior y las necesidades de formación.

Herramientas de seguimiento:

CLIENTES:

- Informes de resultados de auditorías efectuadas por clientes.
- Encuestas de satisfacción del cliente.
- Procedimiento de gestión de incidencias.
- Servicio de atención al cliente.

PROVEEDORES:

- Evaluación Departamento de Compras.
- Sistema de clasificación de proveedores.

EMPLEADOS:

- Estudio de Opinión del empleado. Este año se ha realizado por primera vez.

Indicadores:

% Empleados informados sobre principios éticos por los que se rige la entidad: 100 %.

% Clientes informados sobre principios éticos por los que se rige la entidad: dato disponible bianualmente.



Acciones correctoras:

Para mejorar la difusión de nuestra Política RSE se va a

- Incluir en la documentación y otras herramientas de presentación de IMTO que se generen a partir de ahora, un apartado en el que se informe de su adhesión al Pacto Mundial.

5.2. PRINCIPIO 2

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

Análisis de la situación actual

Nuestros proveedores y subcontratas están ubicados en países desarrollados donde el marco legal garantiza el cuidado y respeto de los derechos humanos.

Definición de Políticas

IMTO en su Código Ético y en su Manual Corporativo declara su compromiso con los Proveedores e indica sus conductas hacia los mismos:

Código Ético:

- IMTO cumple los contratos firmados basados en el derecho y el deber de un respeto recíproco.
- IMTO sigue prácticas empresariales basadas en el cumplimiento de la ley y el respeto de las reglas de libre competencia.
- IMTO rechaza las prácticas de soborno y corrupción. Sus empleados no pueden entregar o aceptar regalos que puedan afectar a su objetividad o puedan interpretarse como un intento de ejercer una influencia indebida sobre el destinatario.

Manual Corporativo:

- Cumplir con los compromisos previo acuerdo de las necesidades conjuntas.
- Impulsar políticas de igualdad de oportunidades para todos los proveedores.
- Actuar de forma transparente proporcionando información veraz que evite generar falsas expectativas.
- Priorizar relaciones a medio y largo plazo en nuestras decisiones de compra.
- Comunicar y acordar anticipadamente posibles cambios en las condiciones de contratación.
- Comunicar las necesidades de producto y servicio identificando nuestras expectativas de mejora.



- Buscar activamente soluciones, enfoques o novedades que nos resuelvan necesidades.
- Orientar la resolución de incidencias y reclamaciones explorando oportunidades de mejora común.
- Promover un trato personalizado en la relación con nuestros proveedores.

Desde el año 1996 IMTO dispone de la certificación ISO 9001, por lo que contamos con un procedimiento de compras que define un sistema de evaluación que garantiza que nuestros proveedores cumplen con unos requisitos establecidos, así como un sistema de clasificación de los mismos.

La Política de Calidad de IMTO, es dirigir su Organización bajo los conceptos de GESTIÓN DE CALIDAD TOTAL, con estos objetivos estratégicos la dirección define su compromiso en materia de Calidad basados exclusivamente sobre principios y expectativas que contribuyan a la máxima satisfacción de nuestros Clientes y sus requisitos incluyendo los legales y reglamentarios, a la mejora continua en el desarrollo de nuestras actividades diarias, a todos los niveles de la Organización y a nuestro reiterado compromiso en el ámbito de seguridad personal y respeto por el medio ambiente, contribuyendo al bienestar de la sociedad en su conjunto.

A tal fin se establecen las siguientes directrices generales:

- La Organización debe contar con un Sistema de Gestión de la Calidad basado en la norma UNE EN ISO 9001:2000 que demuestre su capacidad para proporcionar de forma coherente productos que satisfagan los requisitos del cliente incluyendo los legales y reglamentarios aplicables.
- Debe existir un firme Compromiso de todos los integrantes de IMTO en el cumplimiento de los requisitos que establece el Sistema de Gestión de la Calidad, así como, una actitud permanente que permita mejorar continuamente su eficacia. Para ello la dirección debe procurar un clima favorable a la promoción de la calidad en el seno de la Organización.
- Se deberá formar y motivar al personal, fomentando y aprovechando el máximo desarrollo de las capacidades de los miembros integrantes de la organización, con el objetivo final de disponer de un capital humano perfectamente integrado con el sistema y cualificado para el desempeño de sus actividades profesionales a todos los niveles.
- Se procurarán los medios necesarios para el control y mejora de los procesos con el objetivo de: reducir los costes de no calidad internos y externos, así como los errores de gestión, aumentando la eficacia y eficiencia de dichos procesos desde un punto de vista económico, logístico y técnico.



- La satisfacción del cliente debe ser nuestro objetivo prioritario para obtener su fidelidad y reconocimiento, para ello toda la organización e IMTO estará comprometida en conseguir:
 1. Que el producto responda en toda su amplitud a lo acordado con el cliente y a sus características de calidad, seguridad y funcionalidad implícitas.
 2. Que nuestro plazo de entrega se cumpla según lo acordado y en las condiciones de calidad esperadas.
 3. Que todos aquellos aspectos relativos a la relación IMTO-CLIENTE tengan una ágil y satisfactoria respuesta, en especial nuestra atención comercial, servicio postventa y la atención de incidencias cuando éstas se produzcan.
 4. Esforzarnos en alcanzar aquellos aspectos diferenciadores no pactados y que estratégicamente contribuyan a aumentar la satisfacción de nuestros clientes.
- IMTO considera estratégica la percepción del cliente respecto al cumplimiento de sus requisitos, satisfacción con el servicio y las expectativas futuras del mercado, de tal forma que dicha información sirva como uno de los indicadores base para fijar las estrategias para la mejora continua, la adaptación interna de nuestros procesos, el diseño de nuestros productos y la innovación tecnológica necesaria. Con el objetivo final de ofrecer a sus clientes un producto y servicio de máxima calidad y valorado en su justa medida.
- La gestión de proveedores debe ser considerada como un aspecto básico para IMTO, la calidad de sus productos y servicios al mejor coste debe ser clave, así como, el aseguramiento de las buenas relaciones comerciales y líneas de cooperación necesaria para obtener el máximo nivel de caída requerido.

La SATISFACCIÓN del Cliente, de los Empleados e Impacto en la Sociedad, se obtiene y consolida a través de un Liderazgo de la Dirección, Políticas y Estrategias adecuadas, Gestión de Personas, Recursos, Proceso y Trabajo en Equipo que conduzcan al logro de nuestros objetivos contribuyendo de esta manera a la estabilidad y expansión de la Empresa.



Implementación de acciones

Se ha implantado un procedimiento de coordinación de actividades empresariales, que permite asegurarnos y valorar la adecuación de las empresas subcontratadas en materia de Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales.

Seguimiento y medición

Herramientas de seguimiento:

- Auditorias anuales de nuestro sistema realizadas por AENOR.
- Inspecciones de trabajo.

Indicadores:

% Proveedores que disponen de una certificación: 74 %.

% de proveedores que disponen de política de Responsabilidad Social: 25 %

Acciones correctoras:

- Analizar el tipo de certificación y las políticas de RRHH de los proveedores.

5.3. PRINCIPIO 3

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

Análisis de la situación actual

No existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

En IMTO son aplicados los Convenios Colectivos de ámbito provincial o estatal correspondientes a cada sector de actividad.

Definición de Políticas

En el Manual de Cultura Corporativa y en el Código Ético queda definido el compromiso y el código de conducta de IMTO hacia sus empleados referente a este principio:

Manual Corporativo:

- Promover un entorno que estimule la aportación de ideas y mejoras y la inquietud por aprender.
- Facilitar un entorno que permita la comunicación abierta y el respeto a la diversidad de opinión.

Código Ético:

- IMTO cumple los contratos firmados basados en el derecho y el deber de un respeto recíproco.

La política de IMTO establece la comunicación como una de las competencias genéricas necesarias para el buen desempeño de todos los puestos, por lo que se establecen herramientas y canales de comunicación para favorecer el flujo de la información.



Implementación de acciones

IMTO facilita las acciones y comunicaciones con los sindicatos. Éstos disponen de un espacio en el tablón de anuncios para publicar su información.

En los procesos de elecciones sindicales se pone a su disposición las instalaciones para reunión, así como cualquier herramienta que facilite y agilice el proceso.

Se fomenta la participación de todos los empleados facilitando la comunicación mediante reuniones de equipos de mejora continua, reuniones trimestrales de cada responsable de área con las personas de su equipo para analizar los resultados y entrevistas personales con Dirección de Personas.

A través de la dirección de e-mail “buzón de sugerencias” cualquier persona de IMTO puede aportar sugerencias.

Otra vía que se ha puesto en marcha durante este ejercicio es el Estudio de Opinión del Empleado. Consta de preguntas cerradas acerca del funcionamiento de determinadas facetas de IMTO así como espacios abiertos donde se pueden incluir observaciones o sugerencias.

Seguimiento y medición

El seguimiento se realiza a través de los mecanismos descritos en el apartado de acciones:

- Las reuniones de los equipos de mejora continua.
- Las reuniones trimestrales de análisis de resultados de cada responsable de área con las personas de su equipo.
- Entrevistas personales con Dirección de Personas.
- Reuniones periódicas del Grupo de Seguridad y con el Delegado de Prevención.
- Cada año se realizará el Estudio de Opinión del Empleado, se compararán mediciones con el año anterior y se tomarán medidas para responder a las demandas.

5.4. PRINCIPIO 4

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

Análisis de la situación actual

No existe riesgo de trabajo forzoso o realizado bajo coacción en IMTO, ya que nuestro centro de trabajo está en España, y la legislación laboral regula esta materia.

Definición de Políticas

En IMTO se aplican los Convenios Colectivos correspondientes a las áreas de actividad de cada centro de trabajo, donde se regulan las horas de trabajo. Así mismo, este aspecto, queda reflejado en todos los contratos de trabajo.

La remuneración mínima de los trabajadores en IMTO está regulada por los Convenios Colectivos, así como por una política retributiva interna que garantiza la equidad.

En el Manual de Cultura Corporativa y en el Código Ético queda definido el compromiso y el código de conducta de IMTO hacia sus empleados referente a este principio:

Código Ético:

- IMTO fomenta un ambiente de equidad y de igualdad de oportunidades laborales entre todas las personas de su organización, garantizado el respeto a las personas y la no discriminación.

Manual Cultura Corporativa:

- Impulsar políticas de retribución y carrera con criterios de justicia y equidad.
- Facilitar la estabilidad económica y laboral de las personas.
- Fomentar actitudes y comportamientos basados en el beneficio mutuo y el respeto a la persona.
- Posibilitar el equilibrio entre las necesidades y circunstancias personales y las de IMTO.
- Conocer las inquietudes y circunstancias de las personas para orientar la toma de decisiones.



Implementación de acciones

IMTO realiza acciones para facilitar la conciliación familiar: flexibilidad en el horario de entrada entre 8:00 y 9:00 para personal de trabajos en oficina y flexibilidad en el cambio de turno de trabajo para personal de trabajos de producción.

Seguimiento y medición

IMTO dispone de un sistema de control de presencia donde se registran las horas de trabajo de cada empleado.

Ese año se ha realizado el primer Estudio de Opinión del Empleado con el objetivo de recabar información sobre la opinión de los empleados acerca del funcionamiento de determinadas facetas de IMTO, con el fin de incorporarla a la toma de decisiones para orientar las mejoras de la organización y dejando al final de ello una aparatado para que puedan incluir todas los aspectos importantes que la empresa deba abordar en el corto plazo.

Acciones correctoras:

El próximo año se marcarán indicadores y se irá comparando anualmente la evolución.

5.5. PRINCIPIO 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil

Análisis de la situación actual

IMTO no tiene ningún riesgo en este principio, ya que la legislación española lo regula.

Definición de Políticas

En IMTO solo se contrata a personal mayor de 18 años.

Existen programas de colaboración mediante aportaciones económicas con ONGs que defienden los derechos de los niños.

Implementación de acciones

Antes de la incorporación de una persona a IMTO se le solicita el DNI y se verifica su edad, asegurándose que no se va contratar a un trabajador menor de edad.

A todo el personal que pertenece a subcontratas y va a realizar trabajos en IMTO se le solicita el DNI antes de realizar dichos trabajos en nuestras instalaciones, verificando su edad y que se adoptan las medidas marcadas por la Ley para los trabajadores con edad comprendida entre 16 y 18 años.

Seguimiento y medición

En IMTO no hay ningún riesgo luego no hay herramientas de medición y seguimiento.

Acciones correctoras

No procede ya que no hay riesgos.

5.6. PRINCIPIO 6

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

Análisis de la situación actual

El área de producción de IMTO representa el 72,9 %, siendo poco atractivo para las mujeres, por lo que la demanda femenina para estos puestos es prácticamente nula.

Definición de Políticas

En IMTO los criterios de selección para un determinado puesto se basan en el nivel de formación y de competencias para desarrollar las responsabilidades y actividades del puesto, asegurando la no discriminación de ningún colectivo.

En el organigrama de IMTO se encuentran identificados todos los puestos y se ha desarrollado una descripción por cada uno de ellos, donde figuran los titulares de cada uno, la misión, las responsabilidades, las actividades principales, así como el nivel formativo y las competencias necesarias para el buen desempeño del mismo. Estas descripciones de puestos se encuentran en la intranet disponibles para todos los empleados.

Los planes de formación, desarrollo de carrera y promoción se establecen en función de las necesidades del puesto y de la valía de las personas asegurando la no discriminación de ninguna persona.

Referente a la política retributiva, la estructura salarial está desarrollada en función de la misión y responsabilidades del puesto, de modo que todas las personas que trabajan en un mismo puesto se encuentran en el mismo nivel retributivo.

En el Manual de Cultura Corporativa y en el Código Ético queda definido el compromiso y el código de conducta de IMTO hacia sus empleados referente a este principio:



Código Ético:

- IMTO fomenta un ambiente de equidad y de igualdad de oportunidades laborales entre todas las personas de su organización, garantizando el respeto a las personas y la no discriminación.

Manual de Cultura Corporativa:

- Permitir el desarrollo profesional de las personas a través de una evaluación objetiva.
- Asignar tareas acordes a la capacidad y cualificación demostrada para desempeñar el trabajo.
- Identificar el talento natural de las personas para asumir responsabilidades y garantizar su éxito.

Implementación de acciones

Este año se ha terminado el desarrollo de un sistema de gestión por competencias, cuyo objetivo es mejorar el rigor y la equidad de las decisiones que afectan a la gestión del desarrollo de las personas, así como mejorar sus competencias profesionales. Se han realizado acciones formativas para explicar el funcionamiento del sistema y de habilidades para la correcta aplicación.

Cada año se desarrolla un plan de colaboración con Universidades e Institutos de Formación Profesional, para la realización de prácticas de alumnos en diferentes áreas de IMTO, para complementar sus estudios con el trabajo práctico en una empresa y así contribuir a su mejor integración en el mundo laboral.

Seguimiento y medición

Indicadores:

Directivos frente a empleados: 5.7%

Directivos mujeres: 1,1 %

Directivos hombres: 4,6 %

Mujeres: 6%

Hombres: 94 %

Empleados con contrato fijo: 78 %

Empleados con contrato temporal: 22%

Mayores de 45 años: 42.5 %

Menores de 30 años: 13.8 %

Empleados no nacionales: 4.6 %

5.7. PRINCIPIO 7

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

Definición de Políticas

IMTO tiene definida su Política Medioambiental y es conocida por todas las personas que trabajamos aquí.

En todas las descripciones de puesto de IMTO, se incluye la responsabilidad de cada puesto en materia medioambiental.

En el Manual de Cultura Corporativa y en el Código Ético queda definido el compromiso y el código de conducta de IMTO referente a este principio:

Código Ético:

- IMTO realiza sus actividades industriales respetando el medio ambiente y la salud pública.
- IMTO promueve medidas que impulsan el ahorro y la eficiencia energética.

Manual de Cultura Corporativa:

- Impulsar el ahorro y la eficiencia energética cuidando de nuestro entorno.
- Promover el reciclaje y gestionar los residuos adecuadamente.

Implementación de acciones

Durante este ejercicio hemos puesto en marcha el plan de ahorro energético en las plantas de producción. También se han marcado unas pautas para la compra de nueva maquinaria y la sustitución de la antigua, anteponiendo el criterio de eficiencia energética. Se han marcado revisiones periódicas de instalaciones de aire para la corrección de fugas

Otras acciones implantadas en IMTO referente a este principio son utilización de bombillas de bajo consumo en el área de oficinas, interruptores de apagado automático, grifos de autoapagado, reciclaje de residuos peligrosos, separación de residuos asimilables a urbanos y sistemas de refrigeración por circuito cerrado.



Otra de las medidas adoptadas es la sustitución de carretillas elevadoras de gasoil por carretillas eléctricas, que se irá realizando paulatinamente.

Seguimiento y medición

Acciones correctoras: incluir indicadores que nos permitan medir y analizar la eficacia de las medidas implantadas para conseguir un ahorro energético.

5.8. PRINCIPIO 8

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

Análisis de la situación actual

IMTO tiene identificados los riesgos y ha desarrollado procedimientos que establecen medidas para minimizarlos y controlarlos.

Definición de Políticas

IMTO, siendo consciente de su compromiso social con el cuidado y respeto al medio ambiente, se declara implicada con una gestión adecuada de los recursos que emplea en sus procesos de producción, así como la minimización de los residuos que pudiera generar mediante la adecuación progresiva de aquellos procesos que pudieran resultar negativos para el entorno local de la fábrica, y de sus colaboradores y de sus clientes. Contribuyendo de este modo al bienestar de la sociedad actual, y con el objetivo de contribuir en el legado, a las generaciones futuras, de un entorno próspero y saludable.

IMTO, con el firme convencimiento de que la puesta en marcha de prácticas correctas de gestión medioambiental son un factor clave para demostrar una gestión empresarial adecuada y, así, asegurar la continuidad futura de la empresa, quiere llevar su compromiso más allá de los límites de la legislación aplicable y, basándose en la implantación de su Sistema de Mejora Continua, garantizar la satisfacción de estos Objetivos.

La Política Medioambiental de IMTO persigue:

- Productos fabricados de forma segura para empleados, clientes, subcontratistas, entorno ciudadano y usuarios finales.
- Técnicas de fabricación que optimicen la utilización de materias primas y de la energía requerida para fabricar, minimizando los residuos y las emisiones asociadas con el uso de productos químicos.



- Gestionar los residuos generados de la manera más respetuosa con el medio ambiente, minimizando la generación de los mismos.
- Involucrar a todos los empleados en la gestión medioambiental de la empresa fomentando la implicación en este campo.
- Promover y utilizar las técnicas de mejora continua en todas las actividades asociadas al medio ambiente.
- Establecer cauces de comunicación y formación para dar a conocer al personal de IMTO, los aspectos medioambientales asociados a sus actividades, para tomar conciencia de ellos, y contribuir a la consecución de los objetivos marcados.

Por este motivo IMTO, está dispuesta a realizar el esfuerzo de aplicar en sus instalaciones de Mascaraque una Gestión Medioambiental, mediante la cual se asegure un control y una mejora permanente en nuestros procesos con el fin de mejorar nuestro comportamiento medioambiental de forma integral y reducir, de este modo, los riesgos que de nuestra actividad se pudieran derivar.

Implementación de acciones

El Sistema de Gestión Medioambiental establece los procedimientos a seguir para controlar y minimizar los riesgos.

Dada la importancia de la gestión de residuos de envases y la reducción de la huella de CO₂ IMTO trabaja en I+D+i para desarrollar envases más ligeros con la mismas prestaciones técnicas.

En el portfolio de productos de IMTO, la mayoría de los envases son troncocónicos, lo que permite transportar mayor número de envases en el mismo habitáculo reduciendo así la huella de CO₂.

Durante este ejercicio se han realizado las siguientes acciones:

- Adquisición de nueva maquinaria con alta eficiencia energética.
- Ceder a Instituciones de los municipios cercanos envases para utilizar como papeleras.
- Se ha incluido un punto de Gestión Ambiental donde se depositan aquellos artículos desechados que tienen alto riesgo para el medio ambiente: pilas, baterías, bombillas de bajo consumo, tubos de



iluminación, cartuchos desechables de tinta... En este punto se depositan los artículos generados en las instalaciones de IMTO, así como en los hogares de sus empleados.

- Se ha creado una calculadora de huella de CO2 de nuestros envases, que nos permite medir, analizar y desarrollar medidas que nos permitan reducir esta huella.

Seguimiento y medición

Indicadores:

Consumo de electricidad: 2.767 MW.

Consumo de agua: 2.526 m³.

Consumo de papel: 1002 Kg.

Aumento en el consumo de electricidad un 6 % resultado de un incremento de la actividad en nuestra planta, siendo éste el doble que el incremento de consumo de electricidad.

Reducción del consumo de agua en un 17%

Los indicadores muestran que ha habido un incremento de un 12% en el consumo del papel. Este incremento va ligado al crecimiento de ventas durante el año 2014 y por tanto de entregas, con sus correspondientes albaranes.

Acciones correctoras:

Se seguirá trabajando en la mejora de procesos de producción que permitan una mejora en la eficiencia y por tanto una reducción en los consumos de electricidad.

5.9. PRINCIPIO 9

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

Implementación de acciones

IMTO cuenta desde el año 2008 con una planta fotovoltaica. En este ejercicio se ha generado un 49 % de la energía consumida.

Se establece como uno de los criterios de selección de nueva maquinaria la eficiencia energética.

Seguimiento y medición

En el año 2014 la inversión sobre el total de ingresos brutos para la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente ha sido de un 2.2 %.

5.10. PRINCIPIO 10

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

Análisis de la situación actual

IMTO ha realizado un diagnóstico y no ha encontrado riesgos con ningún grupo de interés. Existe regulación de estos aspectos dentro del marco de actuación de IMTO.

Definición de Políticas

En el Manual de Cultura Corporativa y en el Código Ético queda definido el compromiso y el código de conducta de IMTO referente a este principio:

Código Ético:

- IMTO cumple los contratos firmados basados en el derecho y el deber de un respeto recíproco.
- IMTO sigue prácticas empresariales basadas en el cumplimiento de la ley y el respeto de las reglas de libre competencia.
- IMTO rechaza las prácticas de soborno y corrupción. Sus empleados no pueden entregar o aceptar regalos que puedan afectar a su objetividad o puedan interpretarse como un intento de ejercer una influencia indebida sobre el destinatario.

Manual de Cultura Corporativa:

IMTO PROVEEDORES

- Cumplir con los compromisos previo acuerdo de las necesidades conjuntas.
- Impulsar políticas de igualdad de oportunidades para todos los proveedores.
- Actuar de forma transparente proporcionando información veraz que evite generar falsas expectativas.
- Priorizar relaciones a medio y largo plazo en nuestras decisiones de compra.

IMTO CLIENTES

- Cumplir con las condiciones y compromisos asumidos.
- Dar preferencia a las relaciones comerciales que nos generen beneficio mutuo.



Implementación de acciones

La acción implementada ha sido la difusión del Código Ético y del Código de Conductas, definido en el Manual de Cultura Corporativa entre todos los grupos de interés.

El Código Ético está disponible en nuestra web para que puedan acceder a él clientes y proveedores.

Todos los empleados conocen la existencia de ambos documentos y se encuentran disponibles en nuestra intranet, además de publicados en los tableros.

También se incluyen ambos documentos en el Manual de Acogida que se entrega a todas las personas que se incorporan a IMTO.

Seguimiento y medición

No hemos desarrollado sistemas para el seguimiento de incidencias en materia anti-corrupción porque no hay riesgos y nunca hemos tenido en nuestro entorno.