



CALLE 1º DE MAYO, 48 • 46930 QUART DE POBLET • VALENCIA - ESPAÑA • TEL +34 96 153 99 50 • FAX +34 96 153 99 55 • eniter@eniter.es • www.eniter.es

En Quart de Poblet, a 19 de diciembre de 2015.

Estamos orgullosos de poder presentar nuestro tercer Informe de Progreso al Pacto Mundial y a los Grupos de Interés (trabajadores, clientes y proveedores).

Consideramos que los 10 Principios del Pacto Mundial deben ser considerados como una responsabilidad multifuncional, que incluye y utiliza los conocimientos y niveles de experiencia presentes en su organización. La adopción efectiva de los Principios del Pacto va más allá de la responsabilidad de una sola persona o departamento. Debe implicar el compromiso de todos los departamentos y toda actividad productiva, comercial, o de cualquier índole, ha de regularse por dichos Principios.

El Informe de Progreso se ciñe a los avances alcanzados en el año 2014. El anterior se ha difundido a través de la Web de la empresa, en el apartado de noticias corporativas, además de otros medios (cartelería, carpetas, presentaciones y acciones comerciales, formularios, tarjetas de visita y firmas de email entre otros).

Por supuesto, destacamos también la difusión del mismo, a través de la web del Pacto Mundial de Naciones Unidas.

A continuación, mostramos los avances en el cumplimiento de cada uno de los 10 Principios.

Nota: Salvo en los casos en que la comprensión del texto lo requiera, todas las referencias contenidas en el presente documento en las que se utilice el masculino como genero común se entenderán efectuadas indistintamente al conjunto de personas, hombres o mujeres, con objeto de evitar la reiteración de términos y facilitar la lectura.

Derechos Humanos

- 1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.**
- 2. Deberán asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos**

Las acciones llevadas a cabo en el ejercicio 2014 han sido:

1. Reelaboración de un procedimiento más completo y exhaustivo de evaluación a proveedores, donde se determina su grado de compromiso con los derechos humanos.
2. Realización de Auditorías Sociales por parte de una empresa externa, que monitoriza nuestros avances y el seguimiento a los aspectos clave para la mejora continua en el Pacto Mundial de Naciones Unidas.



eniter, sa
arte y técnica en impresión



CALLE 1º DE MAYO, 48 • 46930 QUART DE POBLET • VALENCIA - ESPAÑA • TEL +34 96 153 99 50 • FAX +34 96 153 99 55 • eniter@eniter.es • www.eniter.es

3. Renovación de nuestra certificación en el protocolo BRC / IOP 4ª, para fabricantes de materiales en contacto con alimentos envases y embalajes desarrollado por la British Retail Consortium e IOP the Packaging Society (Division of Institute of Materials, Minerals and Mining).
4. Renovación de nuestra permanencia en el Pacto como Socios firmantes así como de nuestras Políticas de Medioambiente, Calidad y Prevención de riesgos laborales.
5. Gestión eficiente de la Prevención de Riesgos Laborales y mejoras en el seguimiento de la Coordinación de actividades preventivas.
6. Actualización de toda la información de Prevención de Riesgos Laborales que se entrega a los empleados, para que sea más amena y de más fácil lectura.

Oportunidades de mejora para el siguiente ejercicio:

Intensificar la labor ética y responsable de la empresa, entre los Grupos de interés. Difundirla con mayor intensidad, mediante la preparación de displays, cartelería o envíos periódicos de información en la materia.

Mejorar aún más los canales de comunicación con los Grupos de Interés para intensificar la difusión de la labor del Pacto Mundial de Naciones Unidas y la nuestra propia. Monitorizar los avances.

Normas Laborales

3. **Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.**
 4. **Se debe eliminar toda forma de trabajo forzoso o realización bajo coacción.**
 5. **Erradicación del trabajo infantil.**
 6. **Abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.**
1. Apoyo y promoción de una cultura de cooperación con la representación sindical de la empresa en cuantas decisiones incumban a los empleados. El papel de la representación sindical de la empresa es necesario y aporta valor añadido porque es un instrumento de comunicación óptimo con los empleados, lo que fomenta la cohesión y nos ayuda a tomar decisiones más justas.
 2. Mejora de la periodicidad y calidad de las reuniones con Representantes de los Trabajadores y responsables de departamento acerca de cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, tales como:
 3. Proyectos de futuro de la empresa y la evolución del empleo en términos generales.
 4. Nuevas oportunidades de negocio en términos generales, así como desarrollo y mejora de nuestro proceso.
 5. Información sobre la evolución general del sector en el que nos englobamos, evolución reciente y futura, objetivos, actividades, producción. También sobre estadísticas de absentismo, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, cuestiones de Prevención, etc.
 6. Cambios relevantes en nuestra empresa, así como medidas preventivas a adoptar si fueran necesarias.



7. Realización de auditorías sociales externas periódicas para la monitorización de nuestros avances. Su objetivo es hacer un seguimiento de los aspectos clave para la mejora continua en el Pacto Mundial de Naciones Unidas.
8. Continuamos teniendo tolerancia *zero* a actitudes por razón de raza, color, nacionalidad, origen social, edad, género, estado civil, orientación sexual, ideología, opiniones políticas, religión o cualquier otra condición personal, incluidas las de índole física. Rechazamos cualquier conducta que suponga una manifestación de violencia, acoso verbal, sexual o psicológico o intimidatorio u ofensivo.
9. Nuestra política de selección de personal, que actualmente consiste en unas pautas generalizadas en la empresa, pero no formalizadas por el momento, se fundamenta únicamente en la aptitud y formación técnica requeridas para cada posición, excluyendo entre los criterios de toma de decisiones características como edad, género, nacionalidad, raza, creencias o estado de salud.
10. Disponemos de empleados con experiencia y un plan de formación continua con igualdad de oportunidades para todos, a todos los niveles.

Oportunidades de mejora para el siguiente ejercicio:

Mejorar aún más los mecanismos de consulta y participación, procedimientos y reuniones con periodicidad trimestral.

Desarrollar encuestas de satisfacción y medición, del impacto de las acciones socialmente responsables.

Mejorar las políticas existentes de recursos humanos, entre las que figura la conciliación de la vida personal y profesional.

Implementar políticas de retención del talento.

Medio ambiente

- 11. Las empresas deben mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente.**
 - 12. Fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.**
 - 13. Favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.**
1. Inversión de capital y medios. Un ejemplo claro de dicha apuesta, es la concreción y ejecución de traslado a unas nuevas instalaciones cuyo fin es mejorar la eficiencia de los procesos desde un punto de vista sostenible, las condiciones ambientales y ergonómicas de los trabajadores.
 2. Desarrollamos nuestra actividad cumpliendo con la legislación vigente que nos es de aplicación, promoviendo minimizar la generación de residuos, el ahorro de energía y el impacto en el medioambiente. Igualmente, somos exigentes con nuestros proveedores, al exigirles en el proceso de homologación comportamientos adecuados que les permitan cumplir con los estándares legalmente exigidos.
 3. Inversión en un sistema mejorado, eficiente y sostenible de recirculación presente en la nave, que permitirá una renovación constante de aire con la que se evitará una temperatura elevada en el interior de la fábrica. Sin necesidad de instalar equipos de climatización con un alto nivel de consumo energético.



eniter, sa
arte y técnica en impresión



CALLE 1º DE MAYO, 48 • 46930 QUART DE POBLET • VALENCIA - ESPAÑA • TEL +34 96 153 99 50 • FAX +34 96 153 99 55 • eniter@eniter.es • www.eniter.es

4. Instalación de un combustor térmico regenerativo en el que se purificará el flujo de aire procedente de toda la maquinaria existente con el fin de eliminar sustancias orgánicas volátiles (COV's). Dicho equipo, cuenta con una alta eficacia en la recuperación de calor.
5. Realización de auditorías sociales externas periódicas para la monitorización de nuestros avances. Su objetivo es monitorizar los aspectos clave para la mejora continua en el Pacto Mundial de Naciones Unidas. Es una iniciativa voluntaria en la que se le facilita al auditor externo la documentación requerida y se realiza una visita al detalle a las instalaciones de la empresa.
6. Plan de acción medioambiental y elaboración de una Política medioambiental.
7. Desarrollo de un plan de reducción de las emisiones de CO₂.
8. Desarrollo de un sistema de gestión de residuos.
9. Evaluación y seguimiento al gestor de residuos autorizado.

Oportunidades de mejora para el siguiente ejercicio:

Mantener la realización de acciones de sensibilización entre todos los empleados.

Seguir reduciendo los consumos de papel y agua, entre otros.

Establecer un Manual de Medioambiente y una Política de Reciclaje

Establecer una Política de Reducción de Consumo

Establecer criterios para optimizar la Logística, con el fin de reducir el impacto de las emisiones de Co₂.

Lucha contra la corrupción

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

1. Actuamos de manera íntegra. Y difundimos a través de los medios disponibles nuestra adhesión al Pacto Mundial para que no haya ninguna duda de nuestra manera de ser (web corporativa, formularios, tarjetas de visita, presentaciones comerciales, etc...).
2. Evitamos cualquier clase de interferencia o influencia de clientes, proveedores o terceros que pueda alterar su imparcialidad y objetividad profesional. Esta obligación afecta de modo especial a aquellas personas que tengan que tomar decisiones sobre contratación de suministros y servicios y a los que decidan las condiciones económicas de las operaciones con clientes.
3. En las relaciones con los clientes deben aplicarse en todo caso las normas de transparencia, información y protección, así como los derechos reconocidos a los clientes por la legislación sobre protección de datos de carácter personal, servicios de la sociedad de la información y demás disposiciones aplicables.
4. Las personas que trabajamos en ENITER, SA estamos comprometidos con el cumplimiento de los procedimientos internos establecidos para los procesos de adjudicación incluidos, especialmente, los referidos a la homologación de proveedores y suministradores.



CALLE 1º DE MAYO, 48 • 46930 QUART DE POBLET • VALENCIA - ESPAÑA • TEL +34 96 153 99 50 • FAX +34 96 153 99 55 • eniter@eniter.es • www.eniter.es

5. Código de conducta interno dirigido a empleados con pautas de actuación.

Oportunidades de mejora para el siguiente ejercicio:

Desarrollo de un Código de tolerancia cero hacia la corrupción, el soborno y la extorsión y difundirlo entre nuestros grupos de interés a través de la web de la empresa.

Tenemos grandes retos por delante para el próximo ejercicio; mantener lo que hemos logrado hasta ahora y mejorarlo. Nuestros esfuerzos han de ir en esa dirección e intensificar aún más la difusión de la labor del Pacto Mundial entre nuestros Grupos de Interés.

Aprovechamos para enviarles un cordial saludo,

Atentamente,



Antonio Ferreres Herreras
Director
ENITER, SA