

# Informe de Progreso 2015

## 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 12
5.3. Principio 3	.....	Página 17
5.4. Principio 4	.....	Página 19
5.5. Principio 5	.....	Página 21
5.6. Principio 6	.....	Página 22
5.7. Principio 7	.....	Página 24
5.8. Principio 8	.....	Página 26
5.9. Principio 9	.....	Página 29
5.10. Principio 10	.....	Página 30

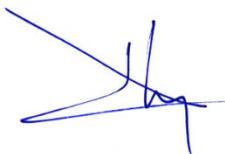
### 1. Carta de Renovación del compromiso

Un año más volvemos a renovar nuestro compromiso de establecer objetivos para 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 recogemos todas las acciones realizadas durante el año 2015 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. En este aspecto cabe destacar durante este ejercicio la implantación y el seguimiento de un plan de minimización de impacto ambiental.

Otro proyecto que se ha desarrollado durante el 2015 y que se implantará en 2016 es un proyecto de formación y gestión del conocimiento que se implantará en todas las secciones de IMTO. El objetivo del proyecto es favorecer el desarrollo de las personas y la polivalencia. Se ha diseñado un sistema que facilita la formación y la valoración del nivel de formación de cada persona en un puesto de trabajo.

Atentamente

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Juan Carlos Alonso', written over a light blue 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](http://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:** 24.000.000 €

**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:** 2015

**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 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:** 17/11/2016

**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**

Durante el 2015 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 segunda 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 actividades repetitivas y la ergonomía.



## Informe de Progreso Pacto Mundial 2015

---

En cuanto a la difusión de la 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 2015 el valor elegido fue “Compromiso”. Cada cuatrimestre se publicó por e-mail y en los tableros 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 su disponibilidad y esfuerzo para la mejora del equipo, el segundo por su cumplimiento constante antes las obligaciones contraídas, y el tercero por su compromiso para conseguir los objetivos del equipo.

A final del año se revisó la Cultura Corporativa y se han incorporado nuevos valores y principios.

Los principios en IMTO marcan las pautas de comportamiento de las personas que trabajan en la empresa:

- Integridad: Somos respetuosos con nosotros y los demás, actuamos con honestidad como base sobre la que construir y mantener la confianza y relaciones duraderas.
- Cercanía y humildad: Mantenemos una actitud de escucha abierta ante los demás, buscando comprender mejor al otro y poder aprender de él para ofrecer mejores soluciones profesionales.
- Excelencia: nos esforzamos por superarnos de forma permanente, exigiéndonos mejores resultados
- Transparencia: somos veraces, sinceros y capaces de justificar nuestras acciones y decisiones.

Los Valores son la guía de comportamientos de IMTO con clientes, proveedores, sociedad.

- Vocación de servicio: Ayudamos y servimos a los demás con entusiasmo, cuidando los detalles y asegurándonos la satisfacción del otro.
- Innovación: Creamos nuevos productos y servicios que estén un paso por delante, a través de la búsqueda incesante del conocimiento.
- Iniciativa, emprendimiento: emprendemos nuevos retos enfocados al desarrollo y crecimiento de nuestra empresa y de las personas que la integran
- Compromiso: Respeto por el cumplimiento de la obligación contraída, la palabra dada. No fallar la confianza recibida. Esfuerzo íntegro por superar resultados más allá del cumplimiento del deber.
- Responsabilidad: Actuamos profesionalmente valorando y asumiendo las consecuencias de nuestras decisiones, dentro del ámbito de nuestras competencias.



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. En el video corporativo que IMTO utiliza como tarjeta de presentación se incluye un apartado que habla de la adhesión de IMTO al Pacto Mundial.

En materia de Prevención de Riesgos Laborales, como cada año 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.

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 Tercera Campaña de Recogida de Alimentos en IMTO, en la que se superó la cantidad recaudada en campañas anteriores.

### **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.



# Informe de Progreso Pacto Mundial 2015



## 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.

El año pasado como acción correctora se propuso analizar el tipo de certificación y las políticas de RRHH de los proveedores, para lo que se ha diseñado un nuevo cuestionario de evaluación de proveedores con preguntas específicas sobre estos temas. Hasta el cierre del año habían respondido el 23 % de los proveedores.

## Seguimiento y medición

Herramientas de seguimiento:

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



## Informe de Progreso Pacto Mundial 2015

---

Indicadores:

% Certificaciones:

ISO 9001	ISO 14001	OHSAS	ISO 22000	HACCP	ISO 5001
96%	23%	4%	8%	8%	4%

% Política de Responsabilidad Social:

RSE	FIRMANTES PACTO DE LAS NACIONES UNIDAS
35%	12%



### 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 la persona responsable de formación y desarrollo.

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 integrada.
- Las reuniones trimestrales de análisis de resultados de cada responsable de área con las personas de su equipo.
- Entrevistas personales con la persona responsable de formación y desarrollo.
- 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.

Cada año se realiza un 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. Dicho cuestionario dispone también de un apartado en el que cada empleado puede incluir aspectos que considere que la empresa deba abordar en el corto plazo.

Acciones correctoras:

Anualmente se analiza la evolución de los resultados y se toman medidas para mejorarlos. También se analizan las propuestas que realizan los empleados a través de esta vía y se elaboran planes de mejora.

### 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 están disponibles 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, garantizado 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

Se está implantando 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.

Durante el último trimestre se ha lanzado un proyecto de formación y polivalencia en puestos de trabajo, que se ha iniciado con un 15.3 % de empleados.

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: 59%

Directivos mujeres: 1,1 %

Directivos hombres: 5,8 %

Mujeres: 8.2 %

Hombres: 91.8%

Empleados con contrato fijo: 75 %

Empleados con contrato temporal: 25%

Mayores de 45 años: 62 %

Menores de 30 años: 13 %

Empleados no nacionales: 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**

Se ha elaborado un Plan Medioambiental en el que cada año se mide el impacto de todas las actividades relacionadas con el medioambiente:

- Operaciones relacionadas con las administraciones públicas
- Compras de servicios de protección ambiental
- Cantidad generada de residuos no peligrosos
- Cantidad generada de residuos peligrosos

Cada año se analizan los resultados y se elabora un plan de acción para mejorar la gestión medioambiental.

### 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 CO<sub>2</sub> 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 CO<sub>2</sub>.

Otras acciones que se realizan para fomentar y mejorar la eficiencia son:

- Adquisición de nueva maquinaria con alta eficiencia energética.
- Dotación a Instituciones de los municipios cercanos envases para utilizar como papeleras.
- Disposición 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.

### **Seguimiento y medición**

Consumo de electricidad: 2.526 MW.

Consumo de agua: 2.541 m<sup>3</sup>.

Consumo de papel: 1.162.500 Kg.

Reducción en el consumo de electricidad de un 9.5 % con un aumento de actividad productiva en las plantas. Este valor refleja la eficiencia de las medidas de ahorro energético que se están poniendo en marcha.

Reducción del consumo de agua en un 0.6%.

Los indicadores muestran que ha habido un incremento de un 7% en el consumo del papel. Este incremento va ligado al crecimiento de ventas durante el año 2015 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.

Mejorarla separación de residuos y reciclar el 100% del papel en oficina mediante campañas de sensibilización entre los empleados.

Disminución del consumo de papel en oficinas con la adquisición de equipos de impresión con OCR que generen documentos leíbles al digitalizar a pdf, que van a potenciar el archivo digital en lugar del archivo de papel.

### 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, que genera aproximadamente la mitad de la energía consumida.

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

Adquisición de equipos de impresión con OCR que generen documentos leíbles al digitalizar a pdf, que van a potenciar el archivo digital en lugar del archivo de papel.

#### **Seguimiento y medición**

En el año 2015 la inversión sobre el total de ingresos brutos para la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente ha sido de un 1.8 %. El valor de este indicador es ligeramente inferior porque la inversión ha sido similar a la del año anterior y ha habido un incremento en ventas.

### 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.



Estas políticas quedan reforzadas con la revisión de valores y principios realizada este año: el principio de Integridad y el de Transparencia refuerzan estas conductas:

- Integridad: somos respetuosos con nosotros y los demás, actuamos con honestidad, como base sobre la que construir y mantener la confianza y relaciones duraderas
- Transparencia: somos veraces, sinceros y capaces de justificar nuestras acciones y decisiones.

### **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.

Se han colocado carteles con los Valores y Principios por oficinas y sitios comunes de IMTO, para que estén presentes en el día a día de todos los empleados.

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.