



APOYAMOS
AL PACTO MUNDIAL

Esta es nuestra **Comunicación sobre el Progreso** en la aplicación de los principios del **Pacto Mundial de las Naciones Unidas**.

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.



Informe de Progreso

IMTO Pack S.L. 2017

IMTO. PROVEEDOR INTEGRAL DE ENVASES

Carretera de Toledo Km 17. E45430 Mascaraque (Toledo) Spain.
T: +34 925 324 000 M: +34 689 240 404

imto.com



ÍNDICE

1.	Carta de Renovación del compromiso	3
2.	Información general.....	4
3.	Estrategia y Gobierno	7
4.	Metodología	8
5.	Los 10 Principios.....	9
5.1.	PRINCIPIO 1	9
5.2.	PRINCIPIO 2	16
5.3.	PRINCIPIO 3	22
5.4.	PRINCIPIO 4	24
5.5.	PRINCIPIO 5	26
5.6.	PRINCIPIO 6	27
5.7.	PRINCIPIO 7	30
5.8.	PRINCIPIO 8	32
5.9.	PRINCIPIO 9	35
5.10.	PRINCIPIO 10.....	36

1. Carta de Renovación del compromiso

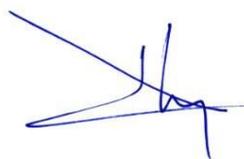
IMTO desde el 2011 es firmante del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y un año más renueva su compromiso de establecer objetivos para mejorar la implementación de los 10 Principios. Confirmando el apoyo de IMTO a los 10 Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y la lucha contra la corrupción.

En este informe recogemos todas las acciones realizadas durante el año 2017 que hacen de los 10 Principios parte de la estrategia y la cultura de nuestra Compañía, así como el seguimiento de los indicadores marcados. Durante este año hemos continuado implantando medidas para cumplir con nuestro objetivo permanente de mejora en el área de Seguridad y la Prevención de Riesgos Laborales mediante formación en PRL e invirtiendo en nuevas instalaciones que también contribuyen a obtener mejoras en el ámbito de Medio Ambiente.

Seguimos reforzando la comunicación de nuestra Responsabilidad Social Empresarial a nuestros grupos de interés, así como implantando medidas que nos ayudan a mejorar nuestra Gestión Medioambiental.

IMTO para el próximo año señala como objetivo destacable la realización de un proyecto integral en el área de personas, cuyo objetivo es mejorar la experiencia del trabajador y que va a actuar sobre todos los procesos del Área de RRHH

Atentamente



Juan Carlos Alonso
CEO

2. Información general

IMTO PACK S.L.



Carretera de Toledo Km. 17

E-45430 MASCARAQUE (Toledo), España.

Salida 19 de la autovía CM-42, dirección Mascaraque.

GPS: N° 39° 42' 44" - W 3° 48' 17"

mayo 2012



www.imto.com



Contamos con
100 empleados

lunes	martes	miércoles	jueves	viernes	sábado	domingo
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16 Adhesión de IMTO	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			



D. Juan Carlos Alonso
Fernández-Cano
Director General

Sector: Industria, conglomerados y otros.



30.000.000€

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



Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:

NO

Grupos de interés:



Clientes



Empleados



Proveedores



Sociedad

■ Países en los que está presente y mercados servidos



Como se está difundiendo el Informe de Progreso:



Mailing



Clientes

Página web IMTO



Intranet

APOYAMOS
AL PACTO MUNDIAL

Esta es nuestra **Comunicación sobre el Progreso** en la aplicación de los principios del **Pacto Mundial de las Naciones Unidas**.

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.

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” aporta sus sugerencias a través de:



Reuniones Periódicas



Buzones de sugerencia
vía e-mail

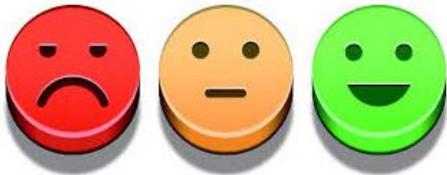


Encuesta de
Satisfacción del
Empleado



Comunicación a su
responsable directo

- El grupo de interés “clientes” aporta sus sugerencias:



Encuesta de Satisfacción de Clientes

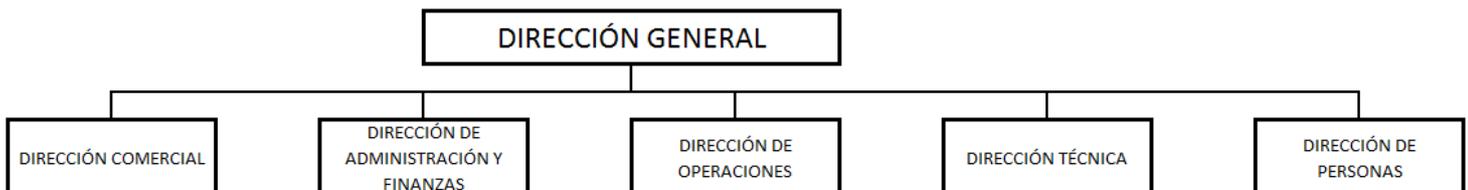
- El grupo de interés “proveedores” aporta sus sugerencias:



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:





F. Publicación: 16/11/2018
Informe Tipo A

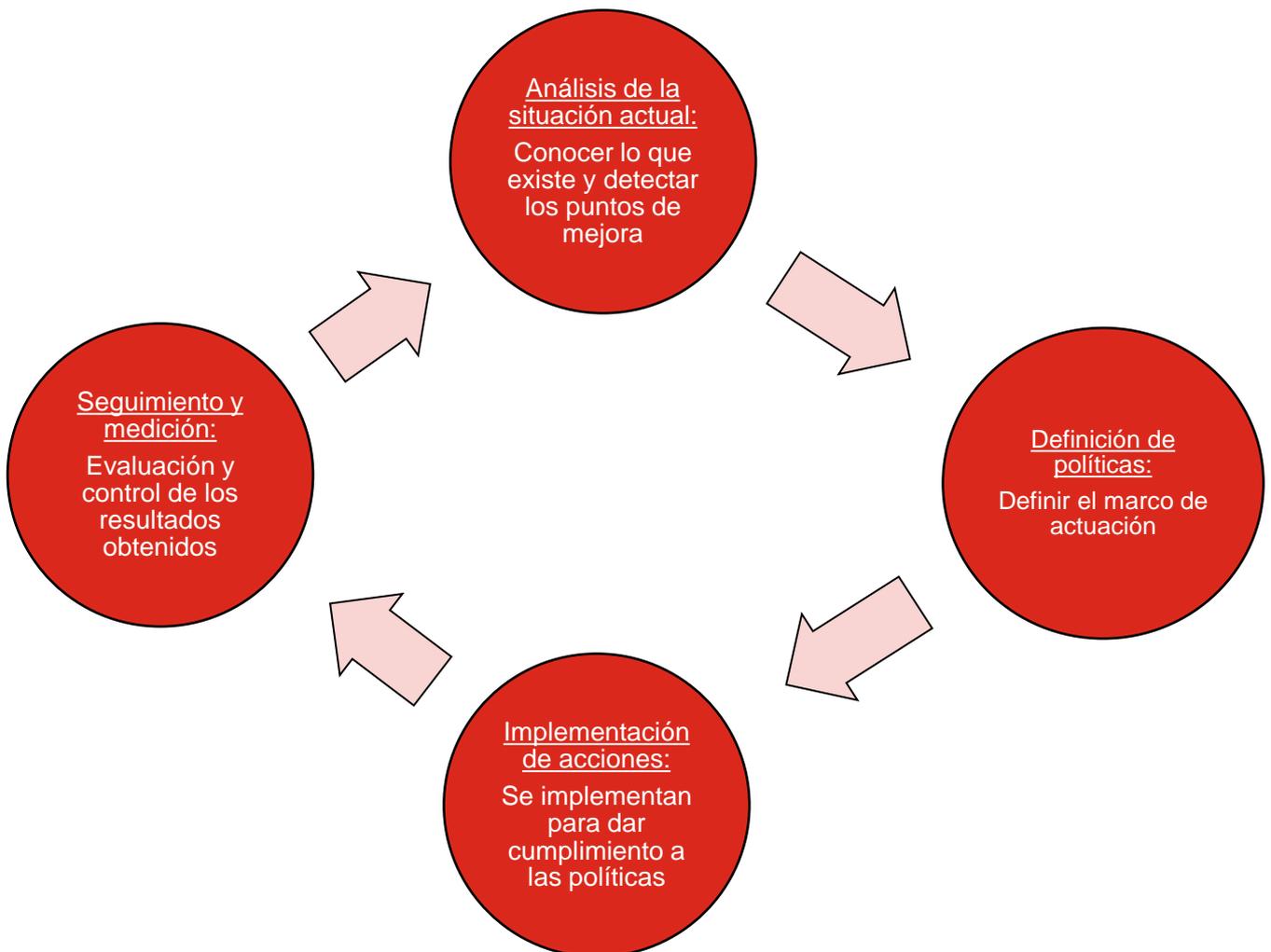


Responsable de gestionar la
implantación de los principios:

Montserrat Mora Lázaro
Dirección de Personas

4. Metodología

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



5. Los 10 Principios

5.1. PRINCIPIO 1

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

Análisis de la situación actual

No se han encontrado riesgos para la Protección de los Derechos Humanos.

Puntos para seguir mejorando:

- La integración de la Cultura Corporativa en el día a día de cada persona en su puesto de trabajo.
- La formación en materia de Seguridad y Prevención en los puestos de trabajo.

Definición de Políticas

IMTO en el 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.

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.

Principios

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



Valores

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 a 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.

Garantizar la Seguridad y Salud de los trabajadores es un objetivo permanente y fundamental, por ello se establece la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo basada en los siguientes principios:

- La Prevención de Riesgos Laborales forma parte integrante del resto de actividades de la empresa y se desarrolla a través de un Sistema de Gestión basado en especificaciones OHSAS 18001.
- Prevenir los daños y el deterioro de la salud es una tarea responsabilidad de todos los estamentos de la empresa.
- Reducir la accidentabilidad y mejorar las condiciones de trabajo como compromiso fundamental.
- Cumplir con la legislación vigente aplicable en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y con otros requisitos que la organización suscriba.
- Ser conocida, comprendida, desarrollada y mantenida al día por todos los niveles de la organización.
- Ser referencia para establecer y revisar nuestros objetivos de seguridad y salud laboral.
- Ser adecuada al propósito de nuestra organización, a la naturaleza y nivel de riesgos de nuestras actividades teniendo en cuenta la evolución de la tecnología.
- Comunicada a todas las personas que trabajan para la organización, a la naturaleza y nivel de riesgos de nuestras actividades teniendo en cuenta la evolución de la tecnología.
- Comunicada a todas las personas que trabajan para la organización, con el propósito de hacerles conscientes de sus obligaciones individuales en materia de SST.
- Proporcionar la información y formación necesaria a los trabajadores para crear una auténtica cultura de prevención.
- Mejorar continuamente la eficacia y el desempeño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud.

Por este motivo, estamos dispuestos a aplicar una Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, asegurando así un control y mejora permanente con el fin de mejorar nuestro comportamiento en Seguridad y Salud laboral de forma integral y reducir, de este modo, los riesgos que de nuestra actividad se puedan derivar.

Implementación de acciones

Durante el 2017 se ha cumplido con el plan anual de Seguridad relativo a adecuación y sustitución maquinaria:

- Adecuación y certificación de 8 equipos de producción a las condiciones mínimas de seguridad establecidas por RD1215/97.

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

Durante el año 2017 el valor elegido fue “Iniciativa y emprendimiento”.



El Manual de Cultura Corporativa y el Código Ético:

- Se encuentra un ejemplar impreso en la entrada de las instalaciones.
- Están incluidos en la presentación que se hace a las nuevas incorporaciones.
- Se entrega una copia a las nuevas incorporaciones

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 Seguridad y Salud en el Trabajo, como cada año, se ha implementado el plan de formación desarrollado el año con objeto de que todos los trabajadores dispongan de una formación teórica y práctica adecuada a los riesgos de su puesto de trabajo. Se han realizado formaciones sobre riesgos específicos y 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.



Continuamos colaborando con proyectos de empleabilidad que favorecen la incorporación de los jóvenes al mercado laboral.



Realizamos continuas colaboraciones con varios centros formativos de la zona, impartiendo charlas sobre empleabilidad.

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 materia de SST, existe el Grupo de Integración Prevención (GIP), se reúne con una periodicidad bimensual y realiza el seguimiento de acciones preventivas y correctivas iniciadas, así como la toma de nuevas acciones y propuestas de mejora.

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.

SOCIEDAD:

- Personal incorporado a través de iniciativas dirigidas a la empleabilidad.
- Participantes en eventos culturales.
- Patrocinios sociales y/o culturales.

Indicadores:



- Número de incorporaciones a través de programa de inserción y empleo: 0

- Número de participaciones en eventos culturales de centros educativos: 3

- Número de patrocinios: 4
-



Acciones correctoras:

En el 2017 no se ha pasado encuesta de satisfacción del empleado porque la hemos modificado por una encuesta de compromiso, más ágil y productiva que pasaremos en 2018

5.2. PRINCIPIO 2

Las empresas 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 estos.

La política de calidad de IMTO tiene como objetivo dirigir su organización bajo los conceptos de Gestión de Calidad Total. Con estos objetivos la Dirección adquiere el compromiso de aumentar la satisfacción de todos los clientes y sus requisitos, reiterando el 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, IMTO en el ámbito del diseño, desarrollo, producción y comercialización, define como bases y principios generales las siguientes directrices:

- El cumplimiento estricto de los requisitos legales que sean aplicables.
- La calidad y la Mejora Continua de la eficacia del Sistema de Gestión de la Calidad, como base de todas las actividades.
- Los trabajadores son pilares del trabajo diario que garantiza la calidad de los productos producidos. La labor de todos los miembros del organigrama de IMTO es esencial para lograr la excelencia en los objetivos. Mediante su motivación e integridad personal y profesional, su satisfacción por el trabajo bien hecho, aportarán de manera individual y colectiva los medios necesarios para obtener la satisfacción de los clientes en un buen ambiente de trabajo en el que se reconocerán y promocionarán las aportaciones individuales y de grupo.
- Se mantendrá una alta competitividad mediante el continuo desarrollo de la capacidad técnica y productiva, la decidida apuesta por la Investigación, el Desarrollo y la Innovación constantes en nuestros productos y procesos, así como la renovación y adaptación continua de nuestras instalaciones y la formación de todo el personal en los aspectos profesionales, técnicos y de gestión precisos.
- Se propiciará cualquier acción preventiva que evite la aparición de problemas, tanto internos como externos. Para ello, se analizarán y resolverán problemas que ocurran. En general, IMTO propondrá y llevará a cabo cuantas acciones correctivas considere oportunas para conseguir una mejora continua de sus sistemas.
- Se atenderán todas las insatisfacciones formuladas por los clientes, tanto en forma de quejas, como de reclamaciones, proporcionando la dirección los medios necesarios para evitarlas.
- La comunicación con el cliente será prioritaria, proporcionando la información necesaria a cada situación, de forma que se cumplan todos los requisitos.
- Se mantendrán una política de mutuo respeto y colaboración con Proveedores, Colaboradores, Administración y cualquier otra parte interesada en los productos y servicios de IMTO.

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 Personal,

Recursos, Procesos 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

El año pasado en IMTO se ha realizado la Auditoría de renovación de Certificación al Sistema de Gestión de Calidad de la empresa IMTO PACK, S.L., donde se ha comprobado la implantación del Sistema respecto a los requisitos específicos en la norma de referencia UNE-EN ISO 9001:2015.



Se han definido las cuestiones para el Sistema de Gestión adaptadas a la Estructura de alto Nivel:

1. Compresión del contexto de la organización:

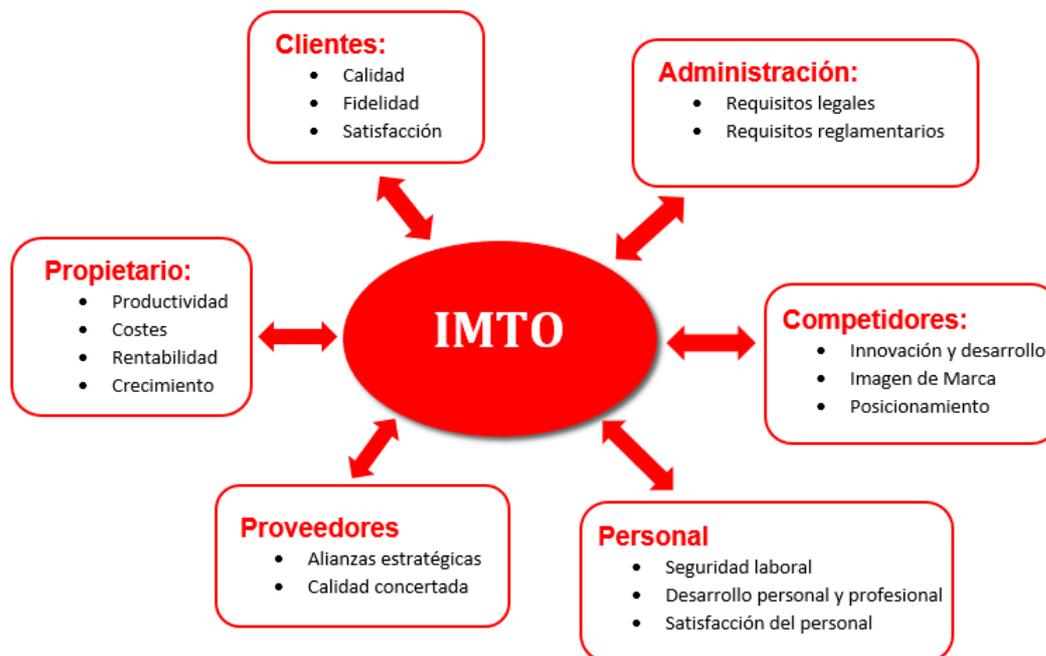
La Organización ha determinado sus cuestiones Externas e Internas mediante:

- Las reuniones del Comité de Dirección (semanal) se van comentando diferentes aspectos (Desarrollo del Negocio, Área Comercial, Área de Compras, Área Operaciones, Área Técnica), Aspectos de la competencia, Innovaciones, Riesgo de Clientes, Marketing, Precio de las Materias Primas, etc.
- Reuniones mensuales en las que se tratan aspectos sectoriales, cada mes, la temática es diferente:
 - Plan estratégico.
 - Personas
 - Gestión del Conocimiento
 - Etc.

- Reuniones trimestralmente donde se abordan, por parte del Consejo Asesor, entre otros aspectos de la Gestión del Riesgo, la Gestión del Talento, Revisión del Plan Estratégico, Análisis de las Acciones Corporativas y Análisis de la Competencia

Existe un Mapa de Riesgo (Aspectos Estratégicos, Operativos, Financieros, Cumplimiento) que se está desarrollando.

En cuanto a las partes interesadas, se ha realizado un Procedimiento PI.001 ed:1 con fecha 24/03/2017 en el cual se identifican las siguientes partes interesadas:



Se establece las partes interesadas relevantes, así como sus necesidades y su relación con el SGC de la Organización:

Parte Interesada	Interés de la parte interesada	Requisitos/Interés en el SGC
CLIENTES	<ul style="list-style-type: none"> • Que todos los productos cumplan las especificaciones establecidas. • Cumplimiento con el plazo de entrega de los productos. • Calidad buena. 	<ul style="list-style-type: none"> • Buena imagen del producto y de la empresa.
PROVEEDORES	<ul style="list-style-type: none"> • Órdenes de compras claras y con anticipación. • Relaciones a largo plazo, pago puntual. 	<ul style="list-style-type: none"> • Procedimiento de compras. • Calidad buena. • Niveles de stock suficientes.
EMPLEADOS	<ul style="list-style-type: none"> • Empleo seguro y estable. • Remuneración adecuada. • Seguridad en el trabajo. • Desarrollo profesional. 	<ul style="list-style-type: none"> • Buena prestación laboral. • Motivación. • Programa de formación y de capacitación.
PROPIETARIO / GERENCIA	<ul style="list-style-type: none"> • Recibir rendimiento favorable de la inversión. • Aumentar la satisfacción de los clientes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Confianza, margen de actuación. • Metodología de medición de la satisfacción de los clientes.
ADMINISTRACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento con los reglamentos y normas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones ventajosas para poder fabricar los productos.
COMPETENCIA	<ul style="list-style-type: none"> • Precios justos. • Competencia justa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones favorables para competir.

2. Enfoque a riesgos y oportunidades.

IMTO ha determinado los Riesgos y Oportunidades en base a la metodología AMFE. Cada Departamento desarrolla los posibles Riesgos y Oportunidades.

La creación del Plan de Gestión de Riesgos del Sistema de Gestión consta de las siguientes etapas:

- 1º. Disponer de un esquema gráfico del proceso productivo (Lay-Out) si se trata de un AMFE de proceso o una descripción detallada del producto si se trata de un AMFE de producto.
- 2º. Seleccionar procesos/operaciones clave para el logro de los resultados esperados.
- 3º. Crear grupo de trabajo conocedor del proceso o del producto en sus diferentes aspectos. Los miembros del grupo deberían haber recibido previamente conocimientos de aplicación de técnicas básicas de análisis de fallos y del AMFE.
- 4º. Recabar información sobre las premisas generales del proceso o del producto, funciones de servicio requeridas, exigencias de seguridad y salud en el trabajo y datos históricos sobre incidentes y anomalías generadas.
- 5º. Disponer de información sobre prestaciones y fiabilidad de elementos clave del proceso.
- 6º. Planificar la realización del AMFE, conducido por persona conocedora de la metodología.
- 7º. Aplicar técnicas básicas de análisis de fallos. Es esencial la tormenta de ideas y el diagrama causa-efecto o diagrama de la espina de Ishikawa.

- 8º. Cumplimentar el formulario del AMFE, asegurando la fiabilidad de datos y respuestas por consenso.
- 9º. Reflexionar sobre los resultados obtenidos y emitir conclusiones sobre las intervenciones de mejora requeridas.
- 10º. Planificar las correspondientes acciones de mejora.

3. Liderazgo

El Liderazgo y el compromiso de la Alta Dirección se demuestra mediante reuniones en los que participa incluso el Director General.

Está desarrollado un organigrama completo con las distintas actividades y comunicaciones con el personal.

Seguimiento y medición

Herramientas de seguimiento:

- Auditorias anuales de nuestro sistema realizadas por AENOR.
- Inspecciones de trabajo.
- Seguimiento de evaluación continua de los proveedores.

Indicadores:

Horas dedicadas a formación: 1.346 horas.

% Porcentaje de la plantilla formada: 58%

% Certificaciones:

ISO 9001	ISO 14001	OHSAS	ISO 22000	HACCP	BRC
96%	30%	4%	15%	10%	10%

% Política de Responsabilidad Social:

RSE	FIRMANTES PACTO DE LAS NACIONES UNIDAS
35%	12%

5.3. PRINCIPIO 3

Las empresas 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. Específicamente, para este punto, son relevantes las preguntas de comunicación, y es sobre el resultado de éstas mismas, que plantearemos las acciones correctoras.

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 Integración Prevención (GIP) 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.

Acciones correctoras

De cara al 2018 se va a comenzar un proyecto de revisión de adecuación de todos los protocolos del área de personas, se trabajará también como mejorar las herramientas y canales de comunicación. Se ha elaborado una encuesta de compromiso del empleado que se comenzará a pasar en 2018

5.4. PRINCIPIO 4

Las empresas 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 para personal de trabajos en oficina, flexibilidad en el cambio de turno de trabajo para personal de trabajos de producción, cambio de festivos locales a demanda y posibilidad de bolsa de horas para el personal de oficina.

Seguimiento y medición

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

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 empresas 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.

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 a contratar a un trabajador menor de edad.

Con el cumplimiento del Real Decreto de Coordinación de Actividades Empresariales, IMTO evita que las contratadas o subcontratadas que realizan trabajos en sus instalaciones puedan utilizar menores, 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 empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

Análisis de la situación actual

El área de producción de IMTO representa el 71 %, siendo poco atractivo para las mujeres, por lo que la demanda femenina para estos puestos es prácticamente nula. Aun así, existe un compromiso por parte de la empresa de aumentar el número de mujeres en la organización.

En IMTO realizamos procesos de selección y/ o promoción neutros, basados en herramientas objetivas, como son las descripciones de puestos de trabajo, test de competencias y pruebas de capacidad.

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 de este. Estas descripciones de puestos están disponibles en la intranet 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

Hay 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.

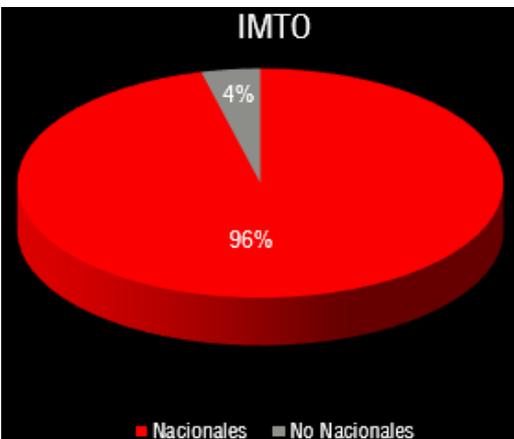
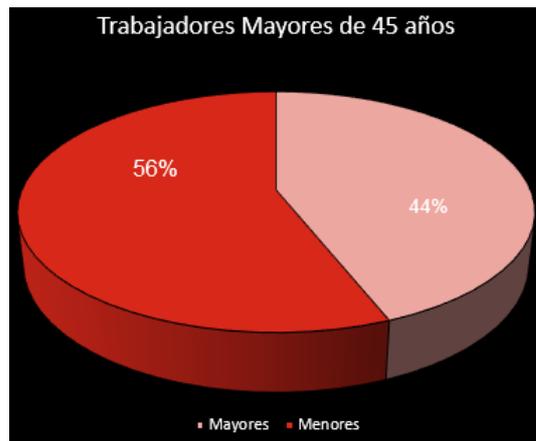
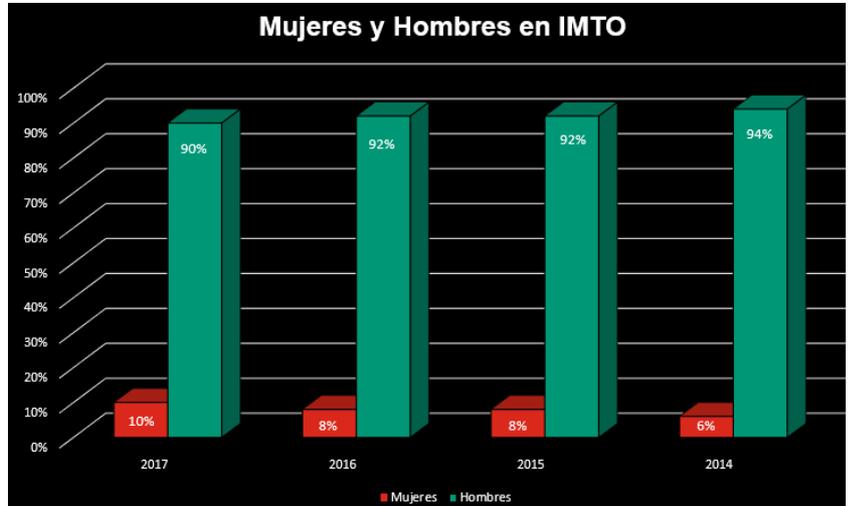
Plan de formación y polivalencia en puestos de trabajo, que abarca en 2017 al 73 % del personal

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.

Durante el 2017 tuvimos un total de 6 personas en prácticas, dos de ellos contratados a través de la Beca Santander.

Seguimiento y medición

Indicadores:



Número de convenios de prácticas realizados durante 2017: 6

5.7. PRINCIPIO 7

Las empresas 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 la utilización de bombillas de bajo consumo en el área de oficinas, interruptores de apagado automático, grifos de auto apagado, reciclaje de residuos peligrosos y sistemas de refrigeración por circuito cerrado.

El objetivo de IMTO en materia medioambiental es la reducción de residuos destinados a vertedero. Actualmente, únicamente se dispone del contenedor de basura municipal, en el que se depositan restos orgánicos que provienen de comedores. El resto de los residuos (plásticos, papel,

cartón, madera, chatarra) se gestionan para su reciclaje. También se gestiona mediante gestores autorizados las pilas, baterías, bombillas, tóner de impresión, y todos los residuos peligrosos generados en procesos productivos.

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 empresas 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 con 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, 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, tiene 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, contratistas, 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 estos.
- 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.

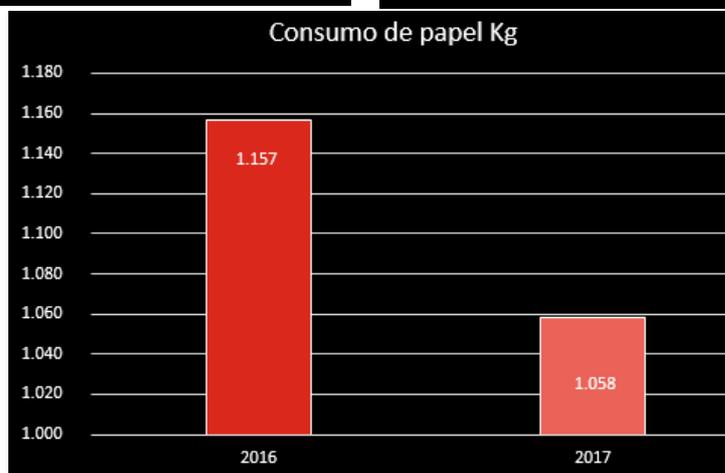
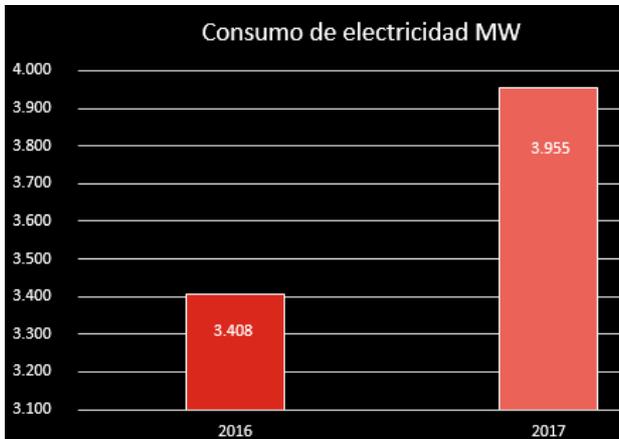
Dada la importancia de la gestión de residuos de envases y la reducción de la huella de CO2 IMTO trabaja en I+D+i para desarrollar envases más ligeros con las mismas prestaciones técnicas.

En el porfolio 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.

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



Aumento en el consumo eléctrico y de agua debido a un aumento en la facturación, en el volumen de ventas y en la actividad de plástico, donde trabajan 7 días a 3 turnos.

Por otro lado, hemos disminuido el consumo de papel mediante digitalización de documentación, además de potenciar el uso de los sistemas de gestión documental existentes.

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.

Mejorar la separación y gestión de residuos con objeto de alcanzar 0% residuos destinados a vertedero.

5.9. PRINCIPIO 9

Las empresas 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.

En oficinas, las lámparas de bajo consumo fundidas son sustituidas por lámparas led. Potenciación del uso de sistemas de gestión documental, así como digitalización frente a impresión.

Renovación de pantallas de equipos informáticos por pantallas LED. Actualmente más del 95% son pantallas LED.

Seguimiento y medición

En el año 2017 la inversión sobre el total de ingresos brutos para la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente ha sido de un 0,46%. Como el año anterior el valor de este indicador es inferior porque la inversión ha sido similar a la del año anterior y ha habido un incremento en ventas.

5.10.PRINCIPIO 10

Las empresas 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, publicados en los tablones y la recepción de la empresa, accesible a todo aquel que quiera consultarlo.

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 anticorrupción porque no hay riesgos y nunca hemos tenido en nuestro entorno.