



*TOMPLA INDUSTRIA  
INTERNACIONAL DEL SOBRE, S.L.  
C/ Honduras, 29  
28806 Alcalá de Henares*

# INFORME DE PROGRESO PACTO MUNDIAL



# 2017

*CERRADO A 22/11/2018*

Alcalá de Henares, a 22 de noviembre de 2018

*La adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas es una demostración del compromiso fundacional de TOMPLA INDUSTRIA INTERNACIONAL DEL SOBRE, S.L. con el desarrollo del trabajo y la actividad empresarial desde los principios éticos del respeto a clientes, a los trabajadores y trabajadoras y a la generalidad del medio social en que desarrolla su actividad.*

*Este compromiso ha encontrado su identificación en los 10 principios del Pacto Mundial en materia de Derechos Humanos, Derechos Laborales, Defensa y Protección del Medio Ambiente y Anticorrupción tal y como se reflejan en las normas y convenciones con amplio consenso internacional y en concreto:*

- *La Declaración Universal de los Derechos Humanos.*
- *La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.*
- *La Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo.*
- *La Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción.*

*El ejercicio de la transparencia es una muestra más de este compromiso ético y por ello presentamos a continuación el Informe de Progreso en la implementación de los principios del Pacto Mundial en la actividad de la empresa correspondiente al periodo entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2017\*.*

*\* Excepto por lo relacionado con el informe de materias primas de origen sostenible (FSC/PFC) que los periodos se extienden de julio a julio y que es el motivo de la fecha de cierre de este informe. Hemos preferido dilatar la fecha de cierre del informe para incluir estos datos de manera completa ya que consideramos que se trata de una cuestión de gran impacto en relación con nuestra actividad y los principios de respeto medio ambiental.*

## DERECHOS HUMANOS

---

PRINCIPIO 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados en la Carta Internacional de los Derechos Humanos.

PRINCIPIO 2: Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices en la vulneración de los derechos humanos.

## NORMAS LABORALES

---

PRINCIPIO 3: Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

PRINCIPIO 4: Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

PRINCIPIO 5: Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

PRINCIPIO 6: Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

## MEDIO AMBIENTE

---

PRINCIPIO 7: Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca al medio ambiente.

PRINCIPIO 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

PRINCIPIO 9: Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

## ANTICORRUPCIÓN

---

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

# ÍNDICE

---

1. CARTA DE RENOVACIÓN DE COMPROMISO
2. INFORME DE PROGRESO PRINCIPIOS DERECHOS HUMANOS
3. INFORME DE PROGRESO PRINCIPIOS LABORALES
4. INFORME DE PROGRESO PRINCIPIOS MEDIOAMBIENTALES
5. INFORME DE PROGRESO PRINCIPIOS ANTICORRUPCIÓN



EMPRESA CERTIFICADA



Estimados y estimadas colaboradoras,

Hoy expresamos la renovación de nuestro compromiso con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y la continuidad en su aplicación en todas las áreas de la empresa.

Sus diez principios son la base para las acciones que consolidan empresas responsables, preparadas para afrontar los retos económicos, humanos, laborales, ambientales y sociales de nuestros días.

Como fabricante de sobres, afrontamos dificultades estructurales y coyunturales relacionadas con la madurez de nuestro sector, el cambio estructural del modelo de negocio tanto en el ámbito transaccional como de marketing y publicidad y la situación económica de los mercados en los que desarrollamos nuestra actividad. El compromiso con nuestros trabajadores y trabajadoras así como con el medio social pasa en esta etapa por diversificar y ampliar una actividad económica que nos permita mantener los puestos de trabajo y la creación de riqueza en nuestra región. En 2016 iniciamos nuestra andadura en la fabricación de etiquetas autoadhesivas. A finales del año 2017 hemos dado un nuevo impulso a este compromiso con la búsqueda, negociación y adquisición de una división de fabricación de etiquetas autoadhesivas. Así confirmamos y reforzamos nuestro compromiso con la historia de nuestro negocio y las personas que lo hacen cada día, así como nuestra confianza en que los principios que han sido claves del éxito en los proyectos emprendidos hasta el momento seguirán siendo pilares sobre los que mantenernos y continuar avanzando.

Como empresa industrial y siendo nuestra principal materia prima el papel, es innegable que uno de nuestros principales retos continúa siendo la demostración de nuestro compromiso con la defensa y protección del medio ambiente tanto en el consumo sostenible de materias primas y recursos naturales como en el uso eficiente de la energía y la reducción de los residuos y generación de efectos contaminantes. En ello venimos trabajando desde hace años.

En 2017 y sobre todo en este 2018, además, tenemos el reto de la integración de una nueva actividad y un equipo de personas experimentadas. Tener éxito es clave para nuestro futuro y el de las personas que participan en este proyecto y confiamos en la utilidad de la aplicación de los principios del Pacto Mundial en este objetivo, como en el resto de las áreas y propósitos de la empresa.

En Alcalá de Henares a 26 de noviembre de 2018

  
Francisco Zambrana  
Director General

Calle Honduras, nº 29  
28806 Alcalá de Henares  
Tel.: 918 872 200  
Fax: 918 826 552

tompla.com



Carta neutra de CO<sub>2</sub>

## COMUNICACIÓN DE PROGRESO PACTO MUNDIAL

### □ Estructura del Informe.

El informe de progreso del Pacto Mundial tiene por objetivo la renovación del compromiso con los principios del Pacto y la descripción de las actividades realizadas en coherencia con dicho compromiso. Para ello, la empresa debe describir tres aspectos para cada área/principio:

- *Valoración, política y objetivos:* Descripción de la relevancia de cada área/principio dentro de la compañía y de las políticas, compromisos y objetivos relacionados.
- *Implementación:* Descripción de las medidas concretas que se toman para implementar dichas políticas.
- *Medición de resultados:* Descripción de cómo la Compañía supervisa y evalúa el rendimiento.

Teniendo esto en cuenta, se propone el siguiente informe para el año 2017.

## 1. PRINCIPIOS DE DERECHOS HUMANOS.

*Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.*

*Principio 2: Las empresas deben asegurarse de no resultar cómplices de la vulneración de los derechos humanos.*

### a. Valoración, política y objetivos.

Tompla Industria Internacional del Sobre, S.L. desarrolla su actividad en el ámbito de la Unión Europea al igual que sus clientes y proveedores en el momento actual. Las violaciones de derechos humanos por tanto no forman parte de las preocupaciones principales en relación con el establecimiento de objetivos. No obstante, la empresa se mantiene en su compromiso con las siguientes líneas de actuación a este respecto:

- Promover la estabilidad laboral y hacer lo posible por el mantenimiento del máximo número de puestos de trabajo apostando por soluciones comprometidas con la persona y con la competitividad de la empresa.
- Velar por el derecho a la vida y a la seguridad de la persona (Artículo 3 de la Declaración Universal de DDHH) a través de la mejora de las condiciones de trabajo y en pos de la reducción del número de accidentes laborales o incidentes que puedan ocasionar daños a la salud de las personas que realizan actividades en nuestros centros de trabajo, así como de la severidad de los que pudieran tener lugar.
- Velar porque en ninguno de los procesos de la empresa se produzca discriminación de ninguna persona en virtud de su sexo, raza, color, nacionalidad, idioma, creencias religiosas, opinión política, posición económica, etc. (Artículo 2) Así como por su condición de familiar de miembros de la empresa.
- Asegurar el derecho a un mismo salario por un trabajo igual (Artículo 23.2) y a los períodos de descanso y vacaciones (Artículo 24) aplicando con rigor los convenios alcanzados a través de la negociación colectiva.

## **b. Implementación.**

Durante este año la implementación de estas líneas de actuación se ha llevado a cabo a través de las siguientes acciones:

- Puesta en marcha de la nueva división de impresión y troquelado de etiquetas autoadhesivas mediante la compra de empresas y también la implementación de máquinas que permitan diversificar algunos de los centros industriales existentes especializados en sobres.
- Selección y formación de personal para el manejo de la nueva división de impresión y troquelado de etiquetas autoadhesivas favoreciendo así la polivalencia, adaptación y mantenimiento de los puestos de trabajo.
- Se publicó en el boletín informativo trimestral la existencia y finalidad del Código de Conducta y Protocolo de Actuación antes situaciones de Conflicto Interpersonal en el trabajo de manera que se recordara su vigencia.
- Consolidación de las medidas de seguridad laboral en relación con las protecciones de seguridad de la maquinaria.
- Avanzar en el programa de reducción de la exposición al ruido.
- Ejecución de parte del estudio detallado de las condiciones ergonómicas de los puestos de trabajo y la implementación de acciones para su mejora.
- Realización del estudio detallado de las condiciones psicosociales de los puestos de trabajo en los diferentes departamentos de la empresa y la implementación de acciones para intervenir sobre las oportunidades de mejora detectadas.
- Realización de una política de diversidad y un diagnóstico de la situación y las oportunidades de mejora en relación con la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y la visibilidad de su aplicación. Se propuso que en el apartado de entrevistas del Boletín Informativo trimestral se incluyeran igual número de entrevistas a hombres que a mujeres de la plantilla, ya fuera en cómputo de cada boletín o en el cómputo anual.

## **c. Medición de resultados.**

- Inspecciones periódicas de las condiciones de seguridad para asegurar su mantenimiento y consolidación. En estas inspecciones se ha observado una importante mejora en la actitud del personal y el compromiso con la seguridad aunque aún queda margen para continuar. En el próximo periodo se continuará con el lanzamiento de acciones para consolidar el principio de que no hay dos maneras de sacar adelante el trabajo sino que la seguridad es uno más de los requisitos imprescindibles y responsabilidades de cada puesto o proceso.



- Nº de denuncias a través de cauces internos y/o externos de casos de conflicto en el trabajo. En el período sujeto de este informe no se ha planteado ninguna denuncia.
- Nº de denuncias a través de cauces internos y/o externos por discriminación en cualquiera de sus vertientes. En el período sujeto de este informe no se ha planteado ninguna denuncia.
- Análisis de la plantilla y las condiciones de trabajo por sexo y nacionalidad. Sin cambios respecto a años anteriores.
- Análisis cualitativo detallado de los accidentes y enfermedades profesionales para la determinación de las acciones, las prioridades y los sujetos destinatarios de las mismas más adecuadas para la reducción efectiva de accidentes y enfermedades profesionales.
- Nº de accidentes laborales y enfermedades profesionales tanto con baja como sin baja. En 2017 se han producido 22 accidentes con baja y 19 episodios sin baja.
- Ratio de absentismo asociado a accidentes laborales o enfermedades profesionales. Este ratio es indicador de la severidad de los accidentes. En el período sujeto de este informe el absentismo asociado accidentes laborales o enfermedades profesionales fue de un 1,06%
- Análisis cuantitativo de las características y condiciones de la plantilla en relación con la aplicación del principio de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la formación, las condiciones laborales, etc. en desarrollo. En 2018 se propondrá Plan de Igualdad a partir de las conclusiones de este análisis para negociación con la Representación Legal de los Trabajadores.

## 2. PRINCIPIOS LABORALES

Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4: Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Principio 5: Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Principio 6: Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

### a. Valoración, política y objetivos.

Tompla Industria Internacional del Sobre, S.L. desarrolla su actividad en el ámbito de la Unión Europea al igual que sus clientes y proveedores en el momento actual. El cumplimiento de la legislación laboral en este ámbito está vertebrada por estos principios y garantiza su cumplimiento.

Las condiciones de trabajo en el seno de la empresa están regidas por la aplicación del convenio sectorial establecido a través de la negociación colectiva. La amplia mayoría de los trabajadores cuenta con un contrato indefinido y una larga trayectoria en la Compañía.

La empresa asume el compromiso de erradicar el trabajo infantil y de hecho no contrata personal menor de 18 años aunque la legislación española permite el trabajo a partir de los 16 años. Solamente para la colaboración con la Comunidad y con los centros de estudios se admiten alumnos que pueden ser menores de 18 años para realizar estancias o prácticas que les permitan tener un primer contacto con el ámbito profesional que pueda orientar sus preferencias y/o la aplicación de los conocimientos adquiridos en su formación.

Los trabajadores y trabajadoras de la empresa cuentan con un Comité de Empresa en el que están representados a través de tres secciones sindicales.

Este Comité ha designado a tres personas especializadas en el ámbito de la prevención de riesgos laborales que forman parte del Comité de Seguridad y Salud que se reúne trimestralmente para tratar y dar seguimiento a las líneas de actuación y preocupaciones que puedan surgir en relación con esta cuestión.

Es por todo esto que los principios laborales no forman parte de las preocupaciones principales en relación con el establecimiento de objetivos. No obstante, en este año 2017 se continua trabajando en la integración de una nueva actividad de fabricación de etiquetas autoadhesivas. El objetivo es diversificar una actividad, la fabricación de sobres, que coyuntural y estructuralmente viene disminuyendo en los últimos años. Así pretendemos asegurar la pervivencia de la empresa y el mantenimiento de los puestos de trabajo. A finales de 2017 se conoce y ejecuta la compra de la división de etiquetas autoadhesivas de la empresa Ovelar. En esta compra se aseguran los puestos de

trabajo y condiciones laborales de las personas que venían trabajando en esta actividad y se asume el compromiso de integración con el resto de plantilla y centro de trabajo. Es una apuesta de futuro para el conjunto de la plantilla y la continuidad del negocio.

Se mantiene el compromiso con el respeto a las siguientes líneas de actuación al respecto de lo relacionado con el ámbito laboral:

- Velar porque en ninguno de los procesos de la empresa se produzca discriminación de ninguna persona en virtud de su sexo, raza, color, nacionalidad, idioma, creencias religiosas, opinión política, posición económica, afiliación o no afiliación a organizaciones sindicales, etc. Así como por su condición de familiar de miembros de la empresa.
- Desarrollo de una Política de Familiares cuyo objetivo principal es garantizar las condiciones de objetividad en la toma de decisiones de incorporación y/o promoción de personal con relaciones familiares dentro de la empresa y evitar cualquier sesgo o discriminación (positiva o negativa) en base a esta condición.
- Asegurar el derecho a un mismo salario por un trabajo igual y a los períodos de descanso y vacaciones aplicando con rigor los convenios alcanzados a través de la negociación colectiva.
- Seguir facilitando el cobro de cuotas de afiliación a organizaciones sindicales a través de la empresa.
- Facilitar la labor de la representación de los trabajadores facilitándoles lugares de reunión y comunicación en la empresa.
- Facilitar el proceso de elección de los representantes de los trabajadores.
- Favorecer polivalencia y empleabilidad de los trabajadores y trabajadoras que permita mantener su puesto de trabajo en la compañía.

#### **b. Implementación.**

La implementación de estas líneas de actuación se ha llevado a cabo a través de las siguientes acciones:

- Cobro de cuotas de afiliación a organizaciones sindicales a través de la empresa.
- Puesta a disposición de la Representación Legal de los Trabajadores de un lugar de reunión y archivo de documentación.
- Apoyo logístico para la organización de las elecciones sindicales, así como la colaboración para la dedicación necesaria de las personas integrantes de la junta electoral a este cometido.

- Puesta a disposición de las diferentes secciones sindicales y de la Representación Legal de los Trabajadores de tablones de anuncios para la comunicación y difusión.

- Buscar el acuerdo con la Representación Legal de Trabajadores para la implementación de un calendario de trabajo adaptado tanto a las necesidades de producción como a las diferentes circunstancias de los trabajadores así como para garantizar la equidad en el reparto de vacaciones, días festivos, etc.

- Diagnóstico cuantitativo de las características y condiciones de la plantilla para identificar cualquier área de mejora en la aplicación efectiva del principio de igualdad de oportunidades en todos los procesos de la compañía.

- Aprobación y acuerdo con la Representación Legal de los Trabajadores de un Código de Conducta para la Prevención de Situaciones de Conflicto Interpersonal en el trabajo y Protocolo de Actuación en caso de producirse una denuncia.

- Establecimiento de reuniones periódicas con la representación de los trabajadores para la información y seguimiento de aspectos tales como los resultados y marcha de la empresa, el calendario de trabajo, los aspectos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo (CSST) o cualquier cuestión que pudiera surgir a petición tanto de la empresa como de la propia representación de los trabajadores.

- Formación de los trabajadores y trabajadoras para conseguir su polivalencia y empleabilidad en diferentes equipos de trabajo y actividades en aras del mantenimiento de su empleo.

c. Medición de resultados.

- Indicadores cuantitativos establecidos en el diagnóstico en relación con la aplicación del principio de igualdad de oportunidades.

- Nº y resultados de las situaciones en que se ha aplicado la política de familiares. En el período sujeto de este informe no se ha dado ninguna situación.

- Nº de denuncias a través de cauces internos y/o externos por discriminación en cualquiera de sus vertientes. En el período sujeto de este informe no se ha planteado ninguna denuncia

- Nº de denuncias a través de cauces internos y/o externos por acoso moral, sexual o por razón de sexo. En el período sujeto de este informe no se ha planteado ninguna denuncia.

- En el periodo sujeto de este informe se han llevado a cabo 3 procesos de formación para la polivalencia y cambio de puesto dentro de su categoría de trabajadores y trabajadoras.

- Reunión de información de resultados empresariales entre Dirección de la empresa y Representación Legal de los Trabajadores.
- Información a la Representación Legal de los Trabajadores de la adquisición de la división de etiquetas autoadhesivas de Ovelar y solicitud de su colaboración en todo el proceso de información e integración de las personas de Ovelar afectadas por esta adquisición y que se integran en el colectivo de Tompla. En los últimos días de noviembre de 2017 se realizó una Asamblea Informativa para facilitar el planteamiento de cualquier duda o inquietud que pudiera ser objeto de mayor consideración o información por parte de la empresa a través del cauce de la representación legal de trabajadores y trabajadoras.

### 3. PRINCIPIOS MEDIOAMBIENTALES

Principio 7: Las empresas deben mantener un **enfoque preventivo** que favorezca el medioambiente.

Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor **responsabilidad ambiental**.

Principio 9: Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las **tecnologías respetuosas** con el medio ambiente.

#### a. Valoración, política y objetivos.

Tompla Industria Internacional del Sobre, S.L. es una empresa dedicada a la fabricación y comercialización de sobres impresos de papel, que en gran parte se confeccionan como pedidos a la medida y satisfacen necesidades y expectativas de diversa tipología (campañas de marketing, correo transaccional, personalización de la imagen de la empresa, etc.).

Desde mayo de 2016 somos también fabricantes de etiquetas autoadhesivas. Esta nueva línea de negocio se plantea como una vía de diversificación y sostenibilidad para una actividad que, por el progresivo avance de la digitalización en los diferentes sectores económicos, acarrea la regresión del sobre. A finales de 2017 se adquirió la división de etiquetas autoadhesivas de la empresa Ovelar reforzando así la apuesta por una línea de negocio en crecimiento que permitirá asegurar la continuidad de la empresa y de las personas que conforman la plantilla.

Como empresa que lleva a cabo actividades de tipo industrial, somos conscientes de que los procesos que llevamos a cabo en nuestras instalaciones tienen un efecto sobre el medio ambiente. En la medida en que dichos procesos requieren una serie de insumos energéticos y materiales, contribuyen a la presión que sobre el medio ejercen las compañías y empresas que los generan y transforman. Por ello, promovemos activamente la eficiencia en nuestras actividades en lo que respecta a llevar a cabo un uso racional de la energía y un aprovechamiento máximo de los materiales.

Además de estos insumos, sabemos que en nuestras instalaciones se llevan a cabo una serie de actividades que han de ser correctamente controladas para que los efectos y salidas asociadas a las mismas prevengan la contaminación y cumplan en todo momento los requisitos legales aplicables. Así, revisamos, inspeccionamos y verificamos nuestras instalaciones, e implantamos procedimientos y formas de actuar que aseguran un adecuado desempeño ambiental.

Junto con todo ello, damos un paso más y trabajamos en articular y consolidar sistemas que posibiliten una disminución de los impactos ambientales asociados a las diferentes fases del ciclo de vida de nuestros productos que no están directamente relacionados con los procesos de transformación que nosotros llevamos a cabo. Nuestra oferta de productos de origen sostenible y responsable certificado (productos

FSC y PEFC) y nuestros productos neutros de carbono son la materialización de este enfoque.

#### **A. Principio 7: Prevención de la contaminación y uso eficiente de los recursos.**

En la Política Ambiental de la Compañía (desarrollada como uno de los ejes del Sistema de Gestión Integrado de Tompla, certificado de acuerdo a ISO 9001, ISO 14001, FSC y PEFC) se indica de un modo explícito que es un objetivo básico prevenir la contaminación en los aspectos medioambientales originados por las operaciones y actividades de Tompla y estudiar y promover todas las medidas a su alcance para minimizar los impactos generados por otros agentes que tengan incidencia en Tompla.

Esta política, que está disponible tanto en nuestras instalaciones como en nuestra página web, es comunicada activamente a las personas que integran la empresa, así como a las empresas que trabajan en nombre de Tompla que, de modo específico, han de declarar formalmente su aceptación de la misma.

Como se ha indicado en la introducción anterior, la prevención de la contaminación se lleva a efecto de la siguiente manera:

- Mediante la implementación, mantenimiento y verificación de los procedimientos y actuaciones de control ambiental, que persiguen que los procesos de la empresa se realicen en condiciones que van asociadas a una utilización eficaz de los recursos y a una mínima generación de impactos ambientales.
- Mediante el planteamiento, aprobación y desarrollo de objetivos de mejora ambiental que, yendo más allá de controlar y contener, permiten disminuir los impactos ambientales asociados a las actividades de la Organización propiciando una dinámica de mejora continua.

En cuanto a objetivos de mejora, la Dirección de Tompla aprueba y supervisa el desarrollo del Programa Ambiental. En el año 2017 los objetivos ambientales se han centrado en:

- Continuar con el objetivo de incrementar la eficiencia eléctrica en el conjunto de instalaciones de Tompla, en busca de una disminución del ratio kWh consumido/sobre fabricado.
- Comunicar y suministrar a clientes un nuevo sistema de embalaje, ambientalmente más sostenible que no requiere la utilización de cajas. Minimiza el consumo de embalaje y la generación de residuos por parte del cliente. Se pretende alcanzar una disminución de 15.000 kg de Cartón como resultado de la utilización del sistema de envasado box-free en pedidos de cliente para los que actualmente es desconocido este sistema embalaje (relanzamiento objetivo ambiental 2014-2015).
- Disminuir el consumo de agua en las instalaciones de Tompla. Se pretende alcanzar una disminución del 20% en el consumo de agua de Tompla mediante la eliminación de zonas de riego.

Para 2018 se han creado 2 objetivos ambientales orientados a:

- Por su gran importancia y potencial de mejora, como en años anteriores, se ha mantenido el objetivo de incrementar la eficiencia eléctrica en el conjunto de instalaciones de Tompla, en busca de una disminución del ratio kWh consumido/sobre fabricado.
- Disminuir el consumo de disolventes en las instalaciones. Para ello se llevarán a cabo medidas relacionadas con los diferentes aspectos implicados en el consumo de disolventes.

#### **A. Principio 8: Fomento de iniciativas medioambientalmente responsables.**

Tal y como se indica en la Declaración de Compromiso de Cadena de Custodia (CDC) aprobada por la Dirección, Tompla ha concentrado sus esfuerzos en la definición y documentación de un Sistema de Gestión de CDC conforme a los estándares internacionales FSC (Forest Stewardship Council) y PEFC (Programme for the Endorsement of Forest Certification schemes), implantado y mantenido convenientemente, como corroboran los resultados favorables de las auditorías internas y externas llevadas a cabo anualmente.

Tompla fabrica sobres; de ahí la gran importancia de asegurar que su materia prima, el papel, procede de fuentes sostenibles y responsables.

La certificación de la cadena de custodia implica la evaluación de la línea de producción forestal, desde el árbol hasta el producto final incluyendo todas las etapas de procesamiento y facturación. Verifica que la madera utilizada de ningún modo procede de fuentes ilegales o conflictivas, sino que se fabrica a partir de madera generada en bosques bien gestionados, en los que se promueve un manejo ambiental responsable, socialmente beneficioso y económicamente viable.

Al estar certificada en los Sistemas de cadena de custodia FSC y PEFC, Tompla está autorizada para ofrecer a sus clientes productos fabricados con papel procedente de bosques bien gestionados en los que tal circunstancia se pueda hacer patente mediante la inclusión de logotipos distintivos. De este modo Tompla (concretamente sus profesionales de las áreas comerciales), pasa a convertirse en un comunicador activo que da a conocer a sus clientes finales (y a través de ellos, a la sociedad) las características y ventajas asociadas al fomento y consumo de productos forestales de origen sostenible y responsable; aunando esfuerzos a las campañas globales impulsadas por estas Organizaciones.

#### **A. Principio 9: Desarrollo de metodologías y sistemas respetuosos con el medio ambiente y que siguen fomentando iniciativas medioambientalmente responsables.**

Desde hace bastante tiempo ha sabido comprender que la ciudadanía considera al cambio climático como un problema real que todos los actores de la economía deben intentar minimizar. Lejos de entender este reclamo como una imposición o un coste



que padecer, en Tompla se ha considerado desde el principio como una magnífica oportunidad.

Así, en 2009, contando con el apoyo de un equipo técnico especializado, Tompla implementó una metodología para el cálculo de su Huella de Carbono, (incluyendo la cantidad total de emisiones directas e indirectas asociadas a sus actividades expresadas como Toneladas equivalentes de CO<sub>2</sub>). Tomando como base dicha Huella, y mediante el desarrollo de aplicaciones específicas, Tompla ha implementado sistemas que permiten calcular la Huella de Carbono asociada a productos o trabajos concretos.

Conocer esta Huella, permite la posibilidad de compensarla; esto es, invertir o favorecer iniciativas que fijen cantidades de carbono equivalentes a las emitidas en el proceso de fabricación de nuestros productos. Tompla periódicamente adquiere créditos de compensación de emisiones de carbono asociados a diferentes proyectos certificados de acuerdo con el VCS Protocol, lo que garantiza su veracidad y su carácter social y ambientalmente sostenible.

La base metodológica que sustenta este enfoque se ha construido de acuerdo con los requisitos establecidos en la norma UNE-ISO 14064-1, para la Cuantificación y el Informe de las Emisiones y Remociones de Gases de Efecto Invernadero. Finalmente, Bureau Veritas verifica de forma periódica que la metodología desarrollada e implantada en Tompla es sólida, fiable y cumple con la Norma aplicable.

Desde el primer momento hemos entendido el suministro de productos neutros de carbono como algo distinto a una “eco-moda” pasajera con la que llamar la atención de nuestros clientes. Para nosotros ha sido y es una herramienta valiosa que permite alcanzar resultados ambientales concretos y medibles, en unos términos (contabilidad en unidades de emisión de CO<sub>2</sub>) que ya se han convertido en el idioma común de una sociedad de consumo cada vez más comprometida y proclive a integrar en su cuenta de resultados las externalidades ambientales asociadas a los procesos que la conforman. Nos consideramos pioneros en esta materia y nos enorgullecemos de ello.

Tompla publica en su página web la cantidad de kilogramos de CO<sub>2</sub> compensados al año (más información en: <http://www.tompla.com/carbonneutral/compensadas.shtml?rd=30239>).

## **b. Implementación.**

### **B. Principio 7: Prevención de la contaminación y uso eficiente de los recursos.**

En lo que respecta a Control Operacional los procedimientos aplicables incluyen pautas específicas de actuación relativas a:

- Depósito y segregación de residuos por parte de los empleados.
- Operaciones de enjuague y lavado para una correcta gestión de vertidos.
- Carga y descarga de productos químicos y combustibles.

- Gestión de elementos del sistema ambiental por parte de área de mantenimiento (gestión de residuos, gestión de emisiones y vertidos).
- Uso y gestión de materias primas con requisitos particulares de medio ambiente (FSC-PEFC).
- Actuaciones en situaciones anómalas y situaciones de emergencia.
- Control de desempeño ambiental de proveedores.

Como se ha indicado en otros epígrafes, estos elementos se desarrollan en el contexto del Sistema de Gestión Integrado (certificado de acuerdo a ISO 14001). Ello asegura que este control se desarrollará de una forma programada y planificada, incluyendo diferentes elementos transversales que propician su eficacia:

- Revisión periódica de requisitos legales y de su cumplimiento
- *Evaluación de aspectos ambientales*
- Tratamiento, registro y seguimiento de no conformidades y de incidentes y accidentes de carácter ambiental
- Actividades de comunicación, sensibilización y formación
- Sistemas de control de la documentación
- Establecimiento y gestión de acciones preventivas y correctivas

#### **B. Principio 8: Fomento de iniciativas medioambientalmente responsables.**

Para llevar a cabo su estrategia ambiental, Tompla se certificó de acuerdo al estándar de CDC FSC en el año 2006 (Cert. SGSCH-COC-002622). La creciente acogida de este tipo de certificación, reconocida y apreciada por unos clientes cada vez más conscientes y comprometidos con el entorno, tuvo como resultado la obtención de la Certificación PEFC a finales de 2009 (Cert. SGS-PEFC/COC-1031).

Año a año se lleva a cabo una labor de formación y capacitación que se centra tanto en el personal comercial (para que les resulte posible dar a conocer las ventajas ambientales asociadas a estas certificaciones) como al personal de oficina técnica, producción y almacén (para asegurar el cumplimiento de los requisitos de la Cadena de Custodia en todas las fases del proceso productivo).

La solidez de la apuesta de Tompla por las Certificaciones de Gestión Forestal se hace patente al analizar las características de su catálogo de productos estándar, en el que la gran mayoría de productos disponibles (en torno al 90%) se crean, ya por defecto, con papeles certificados PEFC y FSC.

El hecho de que el sistema de Cadena de Custodia esté certificado, implica que periódicamente personal externo cualificado que actúa en nombre de FSC y PEFC lleva a cabo auditorías en nuestras instalaciones, solicitando evidencias y revisando

los diferentes procesos para poder asegurar que se cumplen los requisitos que son de aplicación.

**Principio 9: Desarrollo de metodologías y sistemas respetuosos con el medio ambiente y que siguen fomentando iniciativas medioambientalmente responsables.**

Desde finales de 2009 Tompla ofrece a sus clientes la posibilidad de adquirir productos Carbon Neutral; es decir, productos en los que se tiene una garantía de que las emisiones de efecto invernadero asociadas a su ciclo de vida son compensadas; concretamente en proyectos de reforestación en Tanzania.

En lo que respecta a trabajos especiales o “sobres a medida” se ofrece a los clientes la opción de que su producto sea neutro de carbono (en este caso se les hace llegar un informe detallado en el que se precisan las emisiones asociadas a los diferentes elementos de su proceso productivo: consumo de electricidad, consumo de gasóleo, proceso de fabricación del papel, transporte asociado a la entrega, etc.).

En cuanto a sobres estándar o sobre de catálogo, prácticamente la totalidad de los sobres que se suministran son sobres neutros de carbono, en los que Tompla compensa las emisiones asociadas a su proceso de fabricación independientemente de que los clientes lo soliciten o no.

De forma similar a lo que ocurre con el resto de certificaciones ambientales, los diferentes elementos que despliegan y articulan el proceso de cálculo y compensación de Huella de Carbono se han documentado y procedimentado convenientemente y se revisan y controlan siguiendo las pautas establecidas en el Sistema de Gestión Integrado.

**c. Medición de resultados.**

**C. Principio 7: Prevención de la contaminación y uso eficiente de los recursos.**

La medición de resultados de los objetivos ambientales de 2017 confirma nuevamente que hemos mejorado nuestro desempeño ambiental:

En cuanto al objetivo de optimización energética, en 2017 se han llevado a cabo diferentes iniciativas para intentar reducir el consumo eléctrico de Tompla. Entre ellas han destacado la instalación de iluminación LED en diferentes puntos de la fábrica. En cifras absolutas, se ha conseguido una reducción del consumo eléctrico del 6,92 respecto al 2016. Sin embargo, como la producción ha caído en este mismo periodo un 14,84%, el consumo eléctrico relativizado a la producción se ha incrementado en un 9,30%. Aunque no se ha conseguido el objetivo planteado, los esfuerzos realizados para hacerlo se valoran positivamente. En 2018 se implantarán medidas adicionales para intentar seguir mejorando.

Respecto al objetivo de comunicar y suministrar a clientes un nuevo sistema de embalaje, ambientalmente más sostenible, aunque técnicamente el objetivo se desarrolló con éxito no se pudo llevar a cabo por las condiciones del mercado.

Finalmente, el objetivo de la disminución del consumo de agua se ha superado con creces disminuyendo el consumo en un 35,5% respecto a los valores del 2016.

### **C. Principio 8: Fomento de iniciativas medioambientalmente responsables.**

La representatividad que tiene en el contexto de nuestra producción global los productos fabricados con papeles que poseen alguna certificación de Cadena de Custodia (FSC y PEFC), ha seguido una tendencia positiva en los últimos años. En 2016 el 82,35% del papel comprado por Tompla era papel procedente de fuentes certificadas, y en 2017, con un 94,16% se ha mantenido la tendencia positiva.

En lo que respecta a FSC, entre 2009 y 2011 hubo una tendencia creciente en la demanda de sobres certificados y pasamos de 1275 Tn de esta materia prima consumida a 5109 Tn. A partir de ese momento comenzó a disminuir hasta situarnos en 2017 en 1.004,68 Tn.

En el caso de PEFC, la tendencia es inversa, de las 261 Tn de 2009 se ha pasado a 4.456 Tn en 2017.

Esta variación en la tendencia se relaciona con el incremento de precio de FSC respecto a PEFC y la preferencia por parte del sector del papel por este segundo certificado, más flexible y asequible en lo relativo a gestión.

Para definir de manera completa el compromiso de Tompla en este apartado conviene matizar que no todo el papel certificado FSC/PEFC que se compra en Tompla da lugar a la fabricación de productos certificados. Es decir, una parte muy importante de papel certificado que adquiere Tompla (y, por lo tanto, medioambientalmente responsable) se emplea para llevar a cabo fabricaciones normales, no específicamente solicitadas como certificadas. Así, en 2017, tan solo el 35,51% del papel certificado que Tompla compró dio lugar a productos que se vendieron como tal. Es decir, en gran medida le estamos dando un valor añadido a nuestros clientes que no nos lo están requiriendo.

### **C. Principio 9: Desarrollo de metodologías y sistemas respetuosos con el medio ambiente y que siguen fomentando iniciativas medioambientalmente responsables.**

*Desde 2010 se ha ido consolidando en Tompla la línea de mejora ambiental basada en el cálculo de Huella de Carbono y suministro de productos Neutros de Carbono.*

*Todos los años, Tompla compensa toneladas de CO<sub>2</sub> asociadas al ciclo de vida de la fabricación de productos, tanto de Especial (pedidos específicamente solicitados como neutros de carbono por parte de nuestros clientes) como de Referencia (Tompla, por "defecto" compensa todo su catálogo de productos de referencias). El "ciclo de vida" hace referencia a que se están calculando y compensando no solamente las emisiones de CO<sub>2</sub> asociadas al proceso productivo, sino también las emisiones asociadas a actividades de procesamiento de las materias primas y a su logística, y a las actividades de transporte de los productos terminados.*

*A continuación, se muestra la evolución de las cantidades de emisiones compensadas en los últimos años:*

año	Producción de sobres (ud)	Tn CO2 Compensadas
2010	4.411.072.000	1.975,603
2011	4.409.457.000	2.671,316
2012	4.002.272.000	3.646,031
2013	3.599.227.000	3.193,800
2014	2.487.351.000	2.607,280
2015	2.627.519.000	2.432,946
2016	2.419.069.000	2.004,641
2017	2.058.182.000	1.904,299

*A partir de 2012, con la disminución acusada de la cantidad de sobres fabricada, también comenzó a disminuir la cantidad total de emisiones compensadas, y lo ha seguido haciendo hasta 2017 de una forma continuada.*

*La compensación de emisiones en pedidos de productos especiales va asociada a un cierto incremento de coste del producto. En general, se aprecia una mayor preocupación de nuestros clientes en reducir sus costes, lo que juega en contra de la demanda de este tipo de productos.*

*Esto se aprecia de forma clara en los datos de la siguiente tabla. En 2017 la compensación de emisiones asociadas a los productos de catálogo, es decir, las que Tompla compensa "por defecto" sin petición explícita de sus clientes, han ganado peso relativo respecto al total.*

*A pesar de ello, Tompla sigue comunicando activamente a sus clientes las ventajas medioambientales y sociales asociadas al consumo de productos neutros de carbono.*

Año	Tn CO2 compensadas Especial	Tn CO2 compensadas Catálogo
2013	43%	57%
2014	45%	55%
2015	45%	55%
2016	38%	62%
2017	35%	65%

#### 4. PRINCIPIOS DE ANTICORRUPCIÓN

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

##### a. Valoración, política y objetivos.

En el año 2016 se implementó en el grupo empresarial un sistema de aseguramiento del cumplimiento legal del que se ha hecho partícipes a todos los trabajadores, existiendo buzones en los que poder formular denuncias de manera anónima cuando se alberguen sospechas o indicios de incumplimiento o de comportamientos no acordes con el código de conducta de cualquiera de las personas integrantes de la empresa y especialmente de aquellas personas con cargos de responsabilidad.

Desde hace tiempo además, Tompla tiene establecida una política de defensa de la competencia.

La competencia entre las empresas es un estímulo clave para la innovación, el progreso tecnológico y la búsqueda de medios más eficientes de producción. Su vulneración anula estos beneficios que inciden no solo sobre el funcionamiento de las empresas, los consumidores y los mercados sino sobre la sociedad en su conjunto.

La Política de Competencia tiene los siguientes objetivos:

- Preservar una competencia libre y efectiva.
- Mejorar el funcionamiento de los mercados e incrementar el bienestar de los consumidores.
- Asegurar que las empresas compiten en igualdad de condiciones en todos los mercados en que intervenga.

Como refuerzo de esta política se aplica la Política de Familiares en la selección y promoción de personal cara a evitar relaciones que puedan favorecer la complicidad o connivencia en la vulneración de los principios de la Política de Competencia. En el período objeto de este informe no ha habido movimientos de plantilla relacionados con esta política.

##### b. Implementación.

En el período objeto de este informe la política sigue vigente.

En el año 2016 se implementó el sistema de gestión dirigido a la prevención y actuación rigurosa y ágil en caso de denuncias de comisión de delitos en cualquier ámbito de la gestión y a cualquier nivel jerárquico y por tanto a asegurar el cumplimiento legal en todos los ámbitos y niveles.

En 2017, con la incorporación de una nueva actividad y personal asignado a ella se ha reforzado la difusión y comunicación de este sistema y la manera de proceder en caso

de conocer cualquier comportamiento que pudiera ser objeto de denuncia en este ámbito.

**c. Medición de resultados.**

La aplicación efectiva de esta política se supervisará a través de la realización periódica y sin aviso previo de auditorías tanto internas como externas.

Las auditorías externas se realizan por profesionales especializados que revisan la documentación y las comunicaciones de los equipos de Dirección y del área Comercial.

El sistema de cumplimiento implementado cuenta con un Comité de seguimiento que se reúne periódicamente y que procede a la apertura de buzones de denuncia y, en su caso al estudio de las cuestiones planteadas. En este año 2017 no se ha formulado ninguna denuncia.