



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

# INFORME DE PROGRESO PACTO MUNDIAL



# 2020

*CERRADO A 10/12/2021*

Alcalá de Henares, a 10 de diciembre de 2021

*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 2020\*.*

*\* 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.*



EMPRESA CERTIFICADA



Buenos días,

2020 ha sido un año marcado por la pandemia de COVID-19 a nivel mundial y muy especialmente para empresas, como la nuestra, de actividad esencial e industrial que mantuvo su operatividad y servicio aun en los momentos más críticos: durante el confinamiento que afectó a todos los países en los que operamos.

La actividad de fabricación de etiquetas fue esencial en los momentos en los que asegurar la disponibilidad de productos era un motivo de preocupación a nivel individual y social. El compromiso de Tompla con la salud de las personas que conforman la empresa y la de sus familias, y el compromiso demostrado por todos para con los clientes y el medio social tomó una relevancia de primer plano.

Ya finalizando enero, semanas antes de la calificación del COVID-19 como pandemia, se empezaron a realizar acciones orientadas a sensibilizar con las instrucciones preventivas de cualquier contagio con gérmenes, especialmente a través de una correcta higiene de manos y ventilación de los espacios. Nuestra ola, primera y única, no fue larga, y afortunadamente, no ha habido que lamentar pérdidas humanas entre nuestra plantilla, que respondió con una responsabilidad, compromiso y agilidad ejemplares.

La renovación del compromiso con los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas es, otro año más, otra de las expresiones del compromiso de Tompla con nuestros grupos de interés y muy especialmente con clientes y trabajadores.

En Alcalá de Henares a 9 de diciembre de 2021

Francisco Zambrana  
Director General



## 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 2020.

En el informe de este año incluimos asimismo nuestro compromiso y participación en los Objetivos de Desarrollo Sostenible y las metas perseguidos en ellos. Concretamente, las acciones que se describirán se alinean principalmente con los siguientes principios y metas:

- ODS 3 - Salud y Bienestar. Meta 3.9.
- ODS 5 - Igualdad de Género. Metas 5.1 y 5.c.
- ODS 8 - Trabajo Decente y Crecimiento Económico. Metas 8.4., 8.5. y 8.8.
- ODS 9 – Industria, Innovación e Infraestructura. Meta 9.4.
- ODS 12 – Producción y Consumo Responsables. Metas 12.4 y 12.5.
- ODS 15 – Vida de Ecosistemas Terrestres. Meta 15.2.

## □ Datos generales.<sup>1</sup>

TOMPLA INDUSTRIA INTERNACIONAL DEL SOBRE (Tompla) está en el origen del grupo Printeos, grupo industrial europeo de origen español creado en 1961. Hoy en día, el grupo permanece en manos de las 5 familias fundadoras que han posibilitado la participación en el capital a personal de la plantilla a lo largo de los años. Esta propiedad le otorga una fuerte estabilidad y le permite abordar su estrategia con una visión de largo plazo.

Tompla desarrolla su actividad en el ámbito europeo, donde los mayores retos a los que se enfrenta son de tipo ambiental y tecnológico. Opera en un entorno jurídico y político estable. Las legislaciones de los países en los que opera son respetuosas con los derechos humanos, los derechos de los trabajadores y cuentan con sistemas democráticos de calidad.

Tompla ha sabido adaptarse a las demandas del mercado, permaneciendo activa en la producción de sobres y diversificando su actividad a la producción de etiquetas autoadhesivas.

El producto que aún hoy representa más del 50% de la actividad de Tompla, el sobre, está sujeto a una sustitución por medios de comunicación electrónicos, impulsado tanto desde las administraciones públicas como desde las empresas privadas. En ocasiones, se utiliza el argumento del impacto en el medioambiente del papel, aun cuando posee la notoria cualidad de ser material renovable, reciclable y con estándares de gestión responsable certificable. En ocasiones, este argumento medioambiental justifica decisiones de supresión de correo para ahorrar coste sin reparar en la brecha tecnológica que puede existir en la población receptora del correo.

La Federación Europea de Fabricantes de Sobres (FEPE) encargó en 2017 un estudio a *Copenhagen Economics* cuyas conclusiones principales fueron:

- El consumo de sobres seguirá cayendo en los próximos años, entre -5% y -7% anual, según el ritmo de imposición de la digitalización de las comunicaciones.
- El marketing directo postal también se reducirá, si bien en menor medida.
- El factor dominante en la decisión de hacer o no envíos postales es el interés del emisor y cada vez menos el interés del receptor. Estas decisiones son sólo constreñidas por limitaciones o exigencias legales de comunicación.

Hoy puede darse por confirmado que la crisis de salud pública motivada por el COVID-19 ha contribuido a acelerar algunas de estas previsiones.

En este contexto, las prioridades de acción de Tompla engarzadas en el compromiso con el Pacto Mundial tienen que ver con:

- Un firme compromiso con el medio ambiente a través de la reducción de los consumos y de las emisiones y generación de residuos no reutilizables.

1. Parte de la información contenida en este apartado se ha extraído de la memoria sobre el Estado de Información no Financiera Consolidado del grupo Printeos.

Contribuyendo también de este modo a los objetivos de desarrollo sostenible 7, 9, 12 y 15.



- Confianza en un equipo humano excelente. No se puede ignorar la crisis de salud y económica provocada por el COVID-19 y que ha marcado por siempre el año 2020. Gracias a un equipo humano responsable y comprometido, se ha podido gestionar la Pandemia para minimizar su impacto, especialmente sobre la salud de las personas y sus familias, pero también sobre el mercado y procurando el mantenimiento de un empleo estable y de calidad, un entorno de trabajo seguro y saludable, demostrando el compromiso con los derechos humanos y la diversidad en un marco de diálogo social y de ejercicio del principio de igualdad de oportunidades. En línea con los objetivos de desarrollo sostenible 3, 5 y 8.



- Una lucha en especial contra la corrupción y el soborno con un Sistema de Prevención de Riesgos Penales.
- Relaciones de calidad con terceros y nuestro entorno participando en proyectos de investigación médica y de defensa de los derechos de los consumidores.

**YO DECIDO  
CÓMO RECIBO** ✓

## 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.

Dado el ámbito de actividad de la empresa, las violaciones de derechos humanos 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:

- 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.
- 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.

La Pandemia de SARS-CoV-2 o COVID-19 ha marcado y reprogramado el 2020. Si bien las actuaciones previstas quedaron probablemente en un segundo plano, no es menos cierto que las acciones llevadas a cabo han sido un modo de expresión del compromiso con los Derechos Humanos fundamentales en el marco de incertidumbre propiciado por la Pandemia de COVID-19 a nivel mundial y tanto en el seno de la empresa como en el medio social.

- Los sobres y especialmente las etiquetas autoadhesivas han sido considerados como productos necesarios para la continuidad de actividades declaradas como esenciales (industrias alimentaria, farmacéutica y logística, correo postal...). Gracias a una rápida reacción y al compromiso de las personas con las medidas de prevención y contención del COVID-19, se consiguió, no sin esfuerzo, mantener la actividad atendiendo la demanda del mercado y conteniendo el impacto de la pandemia en la salud de la plantilla y sus familias.
- Avanzar en el diagnóstico de las condiciones psicosociales de los puestos de trabajo en diferentes departamentos de la empresa y la implementación de acciones para intervenir sobre las oportunidades de mejora detectadas.
- Continuamos con las campañas de cribado de cáncer de colón, próstata y mama para personas mayores de 50 años, así como con la campaña de vacunación contra la gripe.



### c. Medición de resultados.

- Nº de denuncias ante los protocolos de conflicto interpersonal, acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo o del buzón de denuncias de riesgos penales.
- 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 se ha producido ninguna denuncia en ninguno de los dos apartados.**

**En 2020, el 100% de la plantilla tiene contrato indefinido y está cubierta por el convenio colectivo sectorial de aplicación.**

Durante 2020, especialmente a partir del segundo trimestre, se ha restringido la formación, obligados por la Pandemia.

Se ha conseguido minimizar el impacto de los contagios aunque las horas de absentismo han aumentado, señal de la aplicación estricta de los protocolos y medidas de prevención indispensables en 2020 como las cuarentenas de contagiados y sus contactos estrechos, así como el aislamiento del personal que pudiera ser especialmente sensible en caso de contraer la enfermedad COVID-19.

En marzo y abril se produjo el mayor impacto con contagios, cuarentenas y aislamiento de personas con especial sensibilidad y alcanzando cifras de absentismo en algunas áreas de hasta el 24% en el mes de abril. No obstante, y a pesar de las cuarentenas por contactos estrechos que se aplicaron con rigor en la segunda parte del año, el computo anual total del absentismo de la empresa es del 8,85%. Un 55% superior al del 2019, si bien nos parece un indicador contenido para las especiales circunstancias de 2020 en un contexto de mantenimiento de la actividad y muestra del compromiso con la salud de nuestras personas y sus familias pero también con el servicio a nuestros clientes y las demandas sociales en un contexto de alta incertidumbre en múltiples sentidos.



## 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.

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 para la totalidad de la plantilla.

No se 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.

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.

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.

### 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 cuando así lo solicita la persona.
- Puesta a disposición de la Representación Legal de los Trabajadores de un tablón de anuncios, lugar de reunión, archivo de documentación, teléfono y ordenador.
- Acuerdo con la Representación Legal de Trabajadores del calendario de trabajo garantizando la equidad en el reparto de vacaciones, días festivos, etc.
- Consulta y acuerdo con la Representación Legal de los Trabajadores de la aplicación de todas las medidas y protocolos adoptados para la prevención y gestión del impacto de la Pandemia en nuestra plantilla: información a la plantilla, acciones de concienciación como tomas de temperatura a la entrada al centro de trabajo, gestión de contagios, contactos estrechos y personas especialmente vulnerables en caso de contagio, puesta a disposición de medidas de higiene y protección, etc.
- Seguimiento de la eficacia de estas acciones en el seno del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Negociación y acuerdo con la Representación Legal de los Trabajadores de la aplicación de un ERTE que permita adaptar la estructura de la empresa a las consecuencias económicas que la Pandemia está teniendo en nuestro mercado con la vista puesta en el mantenimiento de los puestos y las condiciones de trabajo.
- Reuniones periódicas con la representación de los trabajadores para la información y seguimiento de aspectos tales como los resultados y marcha de la empresa o los avances en las medidas de Igualdad. Incluidas las reuniones trimestrales del Comité de Seguridad y Salud,

- Formación de equipos de desarrollo de estándares y acciones de mejora bajo metodología LEAN MANAGEMENT para reducir los tiempos de preparación que mejora la productividad, la competitividad y también la eficiencia en el uso de recursos y energía.



### c. Medición de resultados.

- Establecimiento de un canal de comunicación para que quien lo desee puede aportar su sugerencia o plantear cualquier cuestión relacionada con el Plan de Igualdad o protocolo de violencia de género a Esther Martín, tanto personalmente como a través del correo [e.martin@tompla.com](mailto:e.martin@tompla.com).

**En 2020 no ha habido comunicaciones a través de este canal.**

- Como se ha comentado también en el apartado de recursos humanos, la gestión de la Pandemia no pudo evitar un incremento importante del absentismo a partir de la segunda quincena de marzo. No obstante, en el balance anual, este incremento se ha explicado en su mayoría por las medidas preventivas aplicadas con rigor en cuanto a cuarentenas de contactos estrechos y protección de personas con especial vulnerabilidad ante un posible contagio.
- Prueba de ello, es que en 2020, de los 110 casos gestionados, 51 han sido personas con síntomas compatibles. En algunos casos confirmados por Prueba diagnóstica, en la mayoría, los del principio sin prueba confirmatoria. El resto han sido personas con cuarentena por contacto o por síntomas compatibles aunque la prueba diagnóstica fuera negativa, así como aislamientos de personas vulnerables en el momento más crudo de la Pandemia.



### 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.

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.

En cuanto al principio 7, el enfoque preventivo de nuestra política se articula en acciones hacia:

- 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.

- 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.

- La implementación de metodologías conducentes a la mejora de los procesos y los tiempos de preparación de manera que garanticemos hacer más y mejor con lo mismo. Reduciendo el consumo de energía y las mermas de materiales, haciendo un uso eficiente de los recursos y reduciendo las emisiones y residuos.

#### b. Implementación:

- Continuar con el objetivo de incrementar la eficiencia eléctrica en el conjunto de instalaciones de Tompla.

- Optimización de las zonas de riego.

- Reducción del consumo de combustibles fósiles aprovechando el calor que desprenden las máquinas para calefactar almacén y oficinas.

- Incrementar el parque de carretillas eléctricas para la manipulación de cargas y con puntos y procedimientos de carga centrados en evitar el riesgo de derrames o golpes y alargar la vida de las baterías de manera que no se minimice la generación de residuos.

- Instalación de puntos de carga para coches eléctricos, ya sea de la flota de la empresa o particulares del personal que acude al centro de trabajo.

- Sustitución de disolventes para reducir las emisiones de compuestos orgánicos volátiles.

- Compensación de la huella de carbono de los productos de catálogo con proyectos de reforestación y uso de energías renovables. La disminución de esta compensación en los últimos años es coherente con la contracción de la actividad de sobres.



#### C. Medición de resultados

- Reforma de compresores para posibilitar el aprovechamiento del calor en el calefactado de instalaciones.

- Mayor eficiencia energética: en 2020 no se ha conseguido este objetivo y aumenta la ratio MWh consumidos respecto a las ventas al existir mayores intermitencias en la producción con los ajustes de turnos para hacer frente a la Pandemia.

- Instalación de un punto de carga para coches eléctricos.

- Aumentar la iluminación LED en las instalaciones.

La emisión de COVs se ha reducido de manera acorde a la reducción de la actividad.

La compensación de la huella de carbono disminuye también de la mano de la reducción de la actividad de sobres pero en menor medida que la cifra de negocio lo cual avala el esfuerzo y el compromiso de nuestra cadena de suministro hasta el cliente con el medio ambiente.

CO<sub>2</sub> compensado:

año	Producción de sobres (ud)	Tn CO <sub>2</sub> 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
2018	1.900.240.770	1631,752
2019	2.347.610.520	1411,905
2020	1.459.425.000	892,309

### 3. PRINCIPIOS MEDIOAMBIENTALES

#### **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 y etiquetas autoadhesivas; 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 y a los Objetivos de Desarrollo

Sostenible, sobre todo en el ámbito del Objetivo 15 – Vida de los Ecosistemas Terrestres.

Este convencimiento, que ya era una realidad en la actividad de sobres se hace extensivo a la actividad de etiquetas y durante 2020 se ha trabajado en conseguir ampliar esta certificación de Cadena de Custodia también a la materia prima para las etiquetas.

Además, en 2020 se ha diseñado el Proyecto Glassine, destinado al correcto reciclaje del papel autoadhesivo de soporte de las etiquetas. Los resultados de la implantación de este proyecto podrán analizarse en 2021 pero el compromiso de Tompla con el Medio Ambiente se hace extensivo a través de este proyecto también a nuestros clientes, partícipes y también beneficiarios del proyecto.

#### **B. Implantación.**

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.

- Asegurar que la compra de papel proviene de recursos naturales sostenibles certificadas.

- Uso de papel y cartón reciclado como materia prima, contribuyendo así a la economía circular.

- Segregación de los restos de papel para su reciclaje y reutilización óptima. La separación de las diferentes calidades contribuye igualmente a una menor necesidad de uso de contaminantes en los procesos posteriores (por ejemplo para eliminar tintes).

#### **C. Medición de resultados**

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. El papel comprado por Tompla procedente de fuentes certificadas continua con su tendencia positiva:

**En 2020 el 98% del papel comprado es procedente de fuentes certificadas FSC o PEFC.**

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 y, concretamente, la totalidad del catálogo de referencias a partir del que hacemos la sobreimpresión para nuestros clientes se realiza y certifica en cadena de custodia FSC/PEFC. En gran medida le estamos dando

### 3. PRINCIPIOS MEDIOAMBIENTALES

un valor añadido a nuestros clientes que, de momento, no todos lo están requiriendo.

**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.

Estamos actuando como promotores de estas iniciativas medioambientalmente responsables también a través de su extensión a la actividad de las etiquetas en las dos vertientes: ampliando la certificación FSC/PEFC a la materia prima de las etiquetas y a través del Proyecto Glassine para la recolección del papel soporte sobrante una vez colocada la etiqueta en casa del cliente y encargarnos de su correcto reciclado.

Además, existe una importante preocupación por una adecuada segregación de residuos que permita su aprovechamiento y contribuya a una economía circular limpia.

#### b. Implantación

- Aplicación de Lean Management para reducir los tiempos de preparación de máquinas tanto de sobres como de etiquetas promoviendo un uso eficiente de los recursos: reduciendo la energía necesaria y las mermas de materiales.
- Medidas de información y concienciación a todo el personal sobre la importancia de un óptimo aprovechamiento de los recursos para evitar el sobrecoste y la generación de residuos, así como una correcta segregación de los residuos para favorecer su posterior aprovechamiento.
- Incremento del uso del papel y cartón reciclados.

#### c. Medición de resultados.

- Auditoría del fabricante de maquinaria de impresión de etiquetas para mejorar el conocimiento y el aprovechamiento de los procesos de preparación de las máquinas y las pruebas de impresión.
- Elaboración de procedimientos y estándares en la preparación y formación a todo el personal encargado de esta tarea para conseguir una reducción de tiempos y consumo de energía, materias primas y residuos.
- Remodelación de la configuración y Lay Out de la producción de etiquetas para la optimización de procesos.
- Instalación de equipos de visión artificial para la optimización de la calidad final evitando devoluciones de los clientes y los residuos y emisiones que resultaran asociados.
- El porcentaje de reciclado de los residuos que se generan a nivel de grupo se sitúa en torno al 77%.

## 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.

En 2020 se trabajó sobre un código de conducta que integrara este cumplimiento y el compromiso con los principios del Pacto Mundial y los valores de respeto mutuo, honestidad e integridad como requerimiento básico de comportamiento en las relaciones.

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 proceso de compras hay una norma escrita de "Homologación de Proveedores" relacionados con la producción y Auditorías de manera que intervengan personas independientes en el proceso de prospección de proveedores, validación de productos y pago del pedido.

En la gestión comercial se dispone de un protocolo por el que los comerciales no están autorizados a realizar regalos a clientes. Sí se hacen regalos promocionales como parte de campañas comerciales aprobadas por la Dirección.

En 2020 se trabajó sobre un código de conducta que integrara este cumplimiento y el compromiso con los principios del Pacto Mundial y los valores de respeto mutuo, honestidad e integridad como requerimiento básico de comportamiento en las relaciones. Se realizará difusión del mismo a lo largo de 2021 a todas las personas de la plantilla.

### 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.

**Hasta el momento sigue sin haberse formulado ninguna denuncia.**

Difusión de las políticas a toda la plantilla y a las nuevas incorporaciones.