



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.

UN GLOBAL COMPACT
APOYAMOS AL PACTO MUNDIAL

INFORME DE PROGRESO

2019

LUXEAPERS S.L.U.



Tabla de Contenidos

01 | Carta de Renovación del Compromiso

02 | Perfil de la Entidad

03 | Metodología

04 | Análisis

- Empleados
- Medioambiente
- Comunidad/Sociedad Civil
- Clientes



CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO



Estimado Sr. Secretario General,

Es una satisfacción para nosotros presentar nuestro primer informe de Responsabilidad Social Corporativa de Luxeapers, con el cual reafirmamos nuestro compromiso con los diez principios del Pacto Mundial, así como de sus diecisiete ODS.

En este primer informe tratamos de reflejar lo que ya veníamos haciendo en años anteriores de manera informal en materia de Responsabilidad Social Corporativa, así como estructurar formalmente nuestras actividades realizadas para el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

El año 2019 ha sido para nosotros un año récord en cuanto a resultados tanto de EBITDA como Netos, los cuales nos han permitido mantener nuestro personal y seguir creciendo tanto en mercados como en clientes, enfocando gran parte de nuestro esfuerzo comercial para los próximos años en el continente africano. Somos conscientes que aunque nuestra empresa es una PYME ubicada en una de las regiones más deprimidas de la provincia de Almería, cualquier esfuerzo es poco para la consecución de los objetivos de nuestros grupos de interés. A la vez, dando publicidad a nuestro informe y membresía dentro del Pacto Mundial, servimos de ejemplo a otras empresas y entidades, junto con las cuales aunaremos esfuerzos para la consecución de la Agenda 20/30.

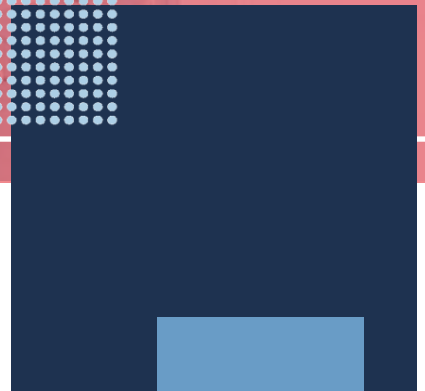
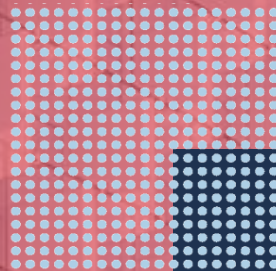
Por último, me gustaría agradecerles su confianza e invitarles a conocer los detalles de nuestro esfuerzo en los siguientes capítulos de este informe de progreso en la consecución de los ODS.



Sergio Viñolo Vargas

CEO

PERFIL DE LA ENTIDAD



DATOS GENERALES

Nombre Completo (Razón Social)

Luxeapers, S.L.U.

Tipo de empresa

PYME

Dirección

Autovía A-92 Salida 352

Localidad

Nacimiento

Provincia

Almería

Comunidad Autónoma

Andalucía

Dirección Web

www.luxeapers.es

Número total de empleados

59

Facturación / Ingresos en € (Cantidades sujetas al tipo de cambio \$/€)

960.000 – 24 millones

Impuestos sobre beneficios pagados

Sociedades de 2018 salió a nuestro favor, 8.021,36€

Subvenciones públicas

En 2019, las subvenciones recibidas han sido del SEPE "INCENTIVOS CREACIÓN EMPLEO ESTABLE", conversión de contratos temporales a indefinidos antes de superar el año desde la fecha de inicio, o por la contratación indefinida desde el inicio de la relación laboral.

MODELO DE NEGOCIO Y ENTORNO EMPRESARIAL

Sector

Alimentación y bebidas

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

Luxeapers somos una empresa líder en la comercialización de Encurtidos (alcaparras, alcaparrones, pepinillos, aceitunas, cebollitas, etc) Comercializamos al rededor del mundo, tanto con nuestras Marcas Luxeapers y Framar, como con marcas de distribuidor. Estamos certificados en BRC, IFS, ISO 9000, ISO 14000, así como certificación BIO y Kosher.

Países en los que está presente la entidad o tiene producción

España

Descripción del entorno empresarial, su organización y estructura, detallando el organigrama

La COMISION es el núcleo de la organización y de ella emanan los 7 departamentos que a su vez interactúan entre si.

Organigrama de su entidad

[Descargar elemento adjunto](#)

INFORME DE PROGRESO 2019

Principales riesgos vinculados a la actividad de la entidad

Por nuestra ubicación en una de las zonas más deprimidas de la zona de Almería, la cual forma parte de la denostada España vaciada, tenemos varios riesgos con el tema de la contratación de personal, es difícil encontrar personas tanto con formación como sin ella, y lo será más en el futuro, así como encontrar proveedores de servicios tales como transporte o mantenimientos, debido a que los desplazamientos hacen que se encarezcan y dejemos de ser clientes objetivos.

Principales factores y tendencias futuras que pueden afectar a la entidad

Todos los relacionados a los nuevos hábitos de consumo, que tienen a productos "no saludables", hacen que un sector como el de la conserva vegetal, en el cual la sal es uno de los ingredientes principales para la conservación de los mismos pueda ser un problema desde el punto de vista del consumidor. El plástico como material de embalaje para los productos de largos recorridos, también presenta un problema con las nuevas tendencias de consumo, y por el momento no se aprecia alternativa factible, ya que nuestros productos tienen 3 años de caducidad y los sustitutivos orgánicos del mismo, tienen una vida útil de poco más de 6 meses.

Principales objetivos y estrategias de la entidad

Crear condiciones de vida en nuestro entorno que hagan o que faciliten la fijación del personal al territorio, para ello, fomentamos escuelas infantiles para el deporte, participamos en actos culturales para la comarca y favorecemos la contratación de personas de la misma familia en nuestra industria, lo cual facilita y fomenta el establecimiento en la zona. Diversificación de las ventas alrededor de los 5 continentes, siendo

conscientes de que nuestro producto es de bajo consumo, marcándonos como objetivo de ventas el mundo, conseguimos el volumen de facturación necesario para alcanzar nuestros objetivos necesarios, a la vez que evitamos el riesgo particular de una crisis local.

Quién o quiénes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial y si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo

LA COMISIÓN DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE LA EMPRESA, COMPUESTO POR CADA UNO DE LOS RESPONSABLES DE CADA DEPARTAMENTO Y EL CEO (PRESIDENTE DE LA COMISIÓN). DICHA COMISIÓN SE REÚNE SEMANALMENTE PARA TRATAR TODOS LOS TEMAS DE INTERÉS

SELECCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

Grupos de interés más significativos: (Los grupos de interés configuran su Informe de Progreso)

Empleados, Medioambiente, Comunidad/Sociedad Civil, Clientes

Criterios seguidos para seleccionar los grupos de interés

Relaciones y control, por ello dejamos fuera administración

Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso a los grupos de interés

Se difundirá en redes sociales, y en todos los foros en los cuales participemos o seamos invitados, además de en la web

ALCANCE Y MATERIALIDAD

Alcance del Informe de Progreso (Países sobre los cuales la empresa reporta información en el Informe de Progreso) y sus posibles limitaciones, si existen

Estará a disposición de nuestros grupos de interés en todos los países en los que realizamos alguna actividad comercial, los cuales en la actualidad ascienden a más de 100.

Cómo se ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso

LA COMISIÓN DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE LA EMPRESA, COMPUESTO POR CADA UNO DE LOS RESPONSABLES DE CADA DEPARTAMENTO Y EL CEO

(PRESIDENTE DE LA COMISIÓN). DICHA COMISIÓN SE REÚNE SEMANALMENTE PARA TRATAR TODOS LOS TEMAS DE INTERÉS

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

año calendario

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

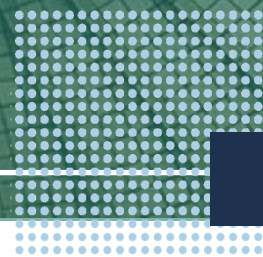
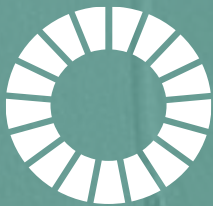
bienal

REPORTE EN ODS

¿Desea reportar con ODS?

Sí

METODOLOGÍA



El presente Informe de Progreso está basado en la metodología de reporting por grupos de interés. El concepto de grupo de interés es clave a la hora de entender la RSE. La complejidad y el dinamismo del contexto empresarial actual ha hecho necesario adquirir un compromiso sólido con los distintos grupos de interés, afectados directa o indirectamente por la misión empresarial.

Identificar los grupos de interés, y cuáles son sus expectativas, son aspectos que facilitan la implantación integral de la RSE en el seno de cualquier organización. Esto permitirá a las entidades anticipar posibles riesgos u oportunidades y establecer políticas, acciones, herramientas e indicadores de seguimiento como los que se recogen en el presente informe.

INFORME DE PROGRESO 2019

La entidad que ha elaborado el siguiente Informe de Progreso ha desarrollado los siguientes pasos:

1. Seleccionar los grupos de interés más relevantes de su entidad.
2. Identificar las temáticas de sostenibilidad más significativas para los grupos de interés seleccionados.
3. Describir de forma detallada el trabajo de la entidad en la materia a través de:

Políticas: documentos formales plasmados por escrito que definen los valores y comunicaciones de la entidad detectados en la identificación de las temáticas.

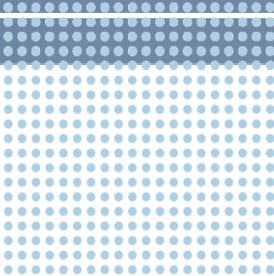
Acciones/Proyectos: las acciones ayudan a la entidad a dar forma a las políticas desarrolladas y minimizar los riesgos detectados. Las acciones deben estar planificadas en el tiempo y diseñadas en base al grupo de interés al que van dirigidas.

Herramientas de seguimiento: evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Proporcionan las herramientas para controlar el cumplimiento de las políticas y ayuda a detectar fallos en el sistema de gestión para su posterior mejora.

Indicadores de seguimiento: datos cuantitativos para medir el grado de implantación de las ideas (políticas, acciones/proyectos y herramientas de seguimiento).

El Informe de Progreso está planteado en términos de medición del progreso: no se trata de que se cumpla al 100% el primer año, el objetivo es ir progresando. El Informe de Progreso, es por tanto una demostración importante por parte de los firmantes del compromiso adquirido con el Pacto Mundial y sus Principios.

ANÁLISIS



DERECHOS HUMANOS



4

Temáticas contempladas

NORMAS LABORALES



5

Temáticas contempladas

MEDIOAMBIENTE



2

Temáticas contempladas

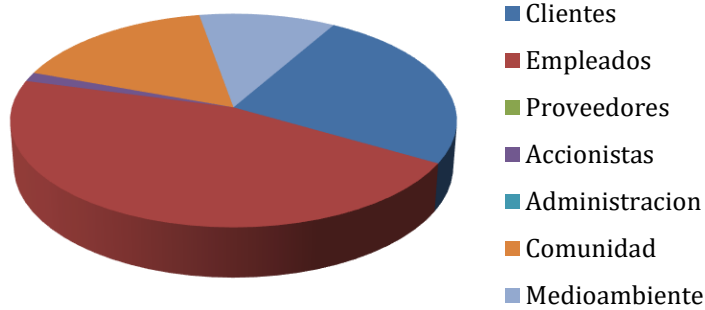
ANTICORRUPCIÓN



2

Temáticas contempladas

Elementos aplicados por grupos de interés



GRUPO DE INTERÉS Clientes



Información transparente al clientes



Luxeapers mantiene una dinámica de mejora continua centrada en el feedback de sus clientes desarrollando mediciones continuas e implementando sugerencias.

Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento

Gestión de reclamaciones de clientes: La gestión de las reclamaciones de cliente se inicia a través de comunicaciones con el Departamento Comercial. Este, en base a la tipología de la reclamación, envía al Departamento correspondiente la misma, para que se analicen las causas y las acciones correctivas a emprender, en caso necesario. Se elabora un informe, el cual se envía al cliente.

Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

Gestión de la satisfacción del cliente: Anualmente, se envía a los cliente un encuesta de satisfacción (éste último año se ha hecho a través de una encuesta de Google) y se analiza el resultado. Son 10 preguntas valoradas de 0 a 10, donde el cliente puede también aportar sugerencias. Todo ello se revisa en la Revisión por la Dirección. Tenemos como objetivo que la nota media de la satisfacción supere el 8.4 (por si quieres poner el indicador) También los cliente tienen disponible el Canal Responsable y la página web (a través de correo corporativo info@luxeapers.es) para hacer cualquier tipo de comunicación, quejas, denuncias, dudas o reclamaciones, etc.

Fomento de la calidad en la entidad



Luxeapers potencia la calidad en sus procesos y es por ello que ha implantado y mantiene un sistema

integrado de gestión basado en los requisitos de normas como UNE-EN-ISO 9001, de Sistemas de Gestión de la Calidad, UNE-EN-ISO 14001 de Sistemas de Gestión Ambiental, protocolos internacionales como IFS (International Featured Standards) y BRC (British Retail Consortium), etc.

Política de Calidad - Política

La entidad tiene una política corporativa consolidada y mejorada de forma continua.

Política RSE - Política

La entidad mantiene una política de RSC con un plan y una estrategia de RSC de impacto.

Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

La entidad establece, implementa y mantener los procesos necesarios para las comunicaciones internas y externas pertinentes. Con respecto a la comunicación interna, en la organización se contempla una comunicación descendente, ascendente y horizontal entre los diversos niveles y funciones. Con respecto a la comunicación externa, la organización contempla las comunicaciones pertinentes con las partes interesadas para el éxito de las relaciones entre ambas. Asimismo, la organización cuenta con un sistema de información confidencial "Canal Responsable", que permite a todas las partes interesadas comunicar problemas relacionados con la calidad, seguridad, integridad y legalidad.

Formación - Acción / Proyecto

Para asegurar que todas las actividades se realizan con la calidad necesaria, para que el sistema de gestión funcione con eficacia y para fomentar una actitud docente en el personal, la organización establece los medios para detectar las necesidades de formación y la forma de cubrirlas mediante las acciones adecuadas. La entidad considera la formación como una inversión fundamental para garantizar la calidad de los productos y servicios prestados a sus clientes.

Nombrar un responsable de calidad - Acción / Proyecto

INFORME DE PROGRESO 2019

La entidad nombra un Director de Calidad y Seguridad Alimentaria con conocimiento de las normas de calidad, medio ambiente y seguridad alimentaria.

Servicios de atención al cliente - Acción / Proyecto

La entidad dispone de un Departamento Comercial orientado al cliente, llevando el seguimiento de sus percepciones y el grado en el que se cumplen sus necesidades y expectativas. A través de la página web, el cliente puede también hacer cualquier pregunta, duda o sugerencia.

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

La entidad dispone de un plan de auditorías internas, externas e inspecciones documentadas. En relación a las auditorías internas, al inicio del año, se establece un programa, el cual incluye como mínimo cuatro fechas de auditorías diferentes, distribuidas a lo largo del año. La frecuencia con la que se audita cada actividad depende del riesgo asociado a la misma y de los resultados de auditorías anteriores. Por otro lado, se establece un programa de auditorías a proveedores, para aquellos evaluados como de alto riesgo y que no dispongan de una certificación GFSI válida. Asimismo, la entidad está certificada en normas como UNE-EN-ISO 9001, de Sistemas de Gestión de la Calidad, UNE-EN-ISO 14001 de Sistemas de Gestión Ambiental, IFS (International Featured Standards), BRC (British Retail Consortium), ecológico, Kosher, Halal, etc., cumpliendo el programa de auditorías acordado con cada una de las certificadoras.

Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento

La organización cuenta con un sistema de información confidencial "Canal Responsable", que permite a todas las partes interesadas comunicar problemas relacionados con la calidad, seguridad, integridad y legalidad.

Comisión interna de control o comité ético - Herramienta de Seguimiento

La organización dispone de una Comisión o comité ético, en la que están representados todos y cada uno de los departamentos. Es el núcleo principal de la entidad.

Gestión de incidencias - Indicador de Seguimiento

Nº no conformidades anuales.

Gestión reclamaciones de clientes - Indicador de Seguimiento

Nº reclamaciones de clientes anuales; Nº de reclamaciones de cliente / Envase producido

Horas de formación por empleado - Indicador de Seguimiento

La empresa garantiza una formación continuada y específica a todos los trabajadores (una media de 1 jornada y media), de acuerdo con los objetivos previstos por la propia industria.

Número de auditorías llevadas a cabo - Indicador de Seguimiento

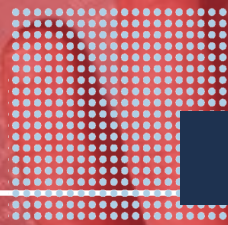
Nº auditorías anuales

Objetivos marcados para la temática

En el año 2019, el objetivo de calidad fue la "Mejora de la gestión de los proveedores" mediante su control documental, la disponibilidad de dicha documentación, el control de su validez, etc., de forma que el control de las materias primas incrementara la calidad y seguridad alimentaria del producto terminado.

GRUPO DE INTERÉS

Empleados



Conciliación familiar y laboral



La organización cuenta con mecanismos para contribuir a la ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, más allá de los permisos establecidos en la legislación laboral.

Medidas de conciliación (Horario flexible, teletrabajo, etc.) - Acción / Proyecto

CONCILIACIÓN: las trabajadoras que son madres con puestos de trabajo a jornada partida, la empresa tiene aplicada la política, de si ellas lo consideran, tienen la opción de escoger turno fijo intensivo de mañana, por lo menos hasta que el menor entre en el colegio, y la flexibilidad de trabajar desde casa si algún día por algún motivo, no puede desplazarse al lugar de trabajo, una vez cumplida la edad escolar el menor, si la trabajadora lo acuerda con su responsable de departamento puede continuar con el turno. De igual manera, todo trabajador que necesite ausentarse del puesto de trabajo para atender al menor o cualquier otra cuestión, tiene la opción de faltar y recuperar el día ausentado en cualquier otro momento.

Organización del tiempo de trabajo - Acción / Proyecto

MATERNIDAD: cada vez que una trabajadora notifica su embarazo, la empresa mientras llega la fecha de concesión de baja por riesgo durante el embarazo, que lo gestiona la propia empresa, se intenta adaptar el puesto de trabajo dentro de lo posible a las necesidades de la trabajadora, no coger peso, no estar cerca del rayos x, ajustando el puesto de trabajo para que no suponga ningún riesgo para la trabajadora.

Evaluación anual - Herramienta de Seguimiento

Este apartado se evalúa por medio del plan de igualdad.

Objetivos marcados para la temática

Favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar entre los trabajadores y trabajadoras, garantizando que este derecho sea accesible, independientemente del sexo, antigüedad en la empresa o modalidad contractual. Facilitar al personal el acceso a las medidas de conciliación establecidas por la normativa vigente, evitando cualquier discriminación por razón de sexo. Aportar medidas positivas y de mejora en materia de conciliación personal, familiar y laboral, facilitando la flexibilidad en tiempo y espacio que compatibilice familia-trabajo. Conocer las necesidades reales de conciliación y analizar posibles modificaciones en las medidas de conciliación existentes. Sensibilizar a toda la empresa y su plantilla sobre la necesidad de conciliación Informar al personal de los servicios de conciliación, existentes en la zona y/o acuerdos que pudieran alcanzarse con determinados centros o profesionales que favorezcan y colaboren en la conciliación.

Formación a empleados/as en aspectos de derechos humanos



Los derechos fundamentales que impactan en nuestra empresa son los relativos al trabajo digno, la igualdad

INFORME DE PROGRESO 2019

entre mujeres y hombres y los derechos relativos a las personas con discapacidad y su inclusión en el empleo y en la sociedad. Para el desarrollo de los mismos se ha contado con una serie de alianzas clave en el desarrollo y potenciación de los mismos

Formación a empleados/as en aspectos de derechos humanos - Acción / Proyecto

La empresa realiza píldoras formativas a los empleados clave en materia de derechos humanos. Especialmente los relacionados con los derechos de la mujer y el derecho al trabajo de personas con discapacidad. Para ello se han establecido alianzas con entidades sociales del entorno.

Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento

La entidad cuenta con un buzón de sugerencias al acceso de cualquier persona de la empresa para poder hacer aportaciones relevantes sobre derechos.

Horas de formación/año - Indicador de Seguimiento

Se establece una media de 40 horas de formación al año por empleado implicado.

Objetivos marcados para la temática

Mejorar el impacto de los derechos humanos tanto en clientes como en proveedores, así como en la propia plantilla.

Diversidad de la plantilla en la entidad



La empresa está absolutamente concienciada en la lucha contra la discriminación. Por ello potencia en su actividad diaria la incorporación de la diversidad y públicamente apoya campañas para la inclusión de colectivos vulnerables en la socialidad.

Plan RSE - Política

Luxeapers mantienen un plan de RSE con una política que incide directamente en la lucha contra la discriminación.

Gestión de la diversidad - Acción / Proyecto

La empresa potencia mediante formaciones y acciones de sensibilización la gestión de la diversidad de la plantilla en sus recursos humanos. Además realiza acciones para adaptar sus productos a otras culturas para obtener el sello hallal y Koser, potenciando así el respeto por formas culturales diversas.

Igualdad de género



INFORME DE PROGRESO 2019

El objetivo de este es conseguir una entidad más informada, más abierta, más preparada para el futuro, más moderna y que ofrezca una mayor calidad de vida al personal que trabaja en ella y a sus clientes. Porque eso es lo que significa ser una empresa comprometida con la igualdad de oportunidades.

Plan de Igualdad - Política

Luxeapers ha realizado un plan de igualdad que incluye una política de igualdad que ha sido aprobada y difundida por la empresa.

Política de Conciliación - Política

En el mismo plan de igualdad Luxeapers cuenta con una política de conciliación y ajuste laboral.

Diagnóstico de Igualdad - Acción / Proyecto

Se ha realizado un diagnóstico inicial de igualdad que fundamenta el plan de igualdad. Este diagnóstico se actualizará anualmente.

Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

Se realiza una difusión de los contenidos del plan de igualdad de forma interna y externa, por medio de una campaña de comunicación. También disponemos de un “canal responsable”, al cual pueden acceder los trabajadores por si tienen que presentar algún tipo de denuncia, entre ellas incluida cualquier tipo de acoso.

Formación - Acción / Proyecto

el plan de igualdad contempla acciones de formación en igualdad, no discriminación y prevención del acosos laboral.

Medidas adoptadas para promover el empleo - Acción / Proyecto

La organización cuenta con mecanismos para contribuir a la ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, más allá de los permisos establecidos en la legislación laboral.

Proyecto de inserción laboral - Acción / Proyecto

Los sueldos y salarios así como los incrementos salariales son por convenio. Existe una retribución variable a final de año por el absentismo, no se tienen datos de género del absentismo en la organización. Hay plusones por nocturnidad que van ligados al puesto de trabajo, en concreto el puesto de limpieza, desempeñado en la actualidad por 3 mujeres.

Brecha salarial - Acción / Proyecto

Se realiza un análisis para comprobar que no existe brecha salarial entre hombres y mujeres. El propio plan de igualdad establece un seguimiento.

Formación sobre no discriminación, acoso o abuso e igualdad de oportunidades - Acción / Proyecto

INFORME DE PROGRESO 2019

Se realiza un protocolo de prevención contra el acoso y se forma a la plantilla para el mismo.

Medidas de género - Acción / Proyecto

La entidad mantiene una profunda Responsabilidad social en diferentes ámbitos de la sociedad. Se financian y realizan desde la entidad actividades con asociaciones locales para el fomento del empleo, el deporte y el ocio. Se colabora activamente con asociaciones de la inclusión de personas con discapacidad. Se colaboran en campañas de implicación social. Se mantienen una profunda cultura medioambiental más allá de la normativa vigente. Esto se puede ver en las diferentes memorias sociales que publica anualmente la empresa. **CAMPAÑAS PREVENTIVAS:** la empresa acaba de finalizar una campaña de prevención contra el cáncer de mama, que ha consistido en impartir un curso formativo de prevención (en horario laboral) y en hacer pruebas diagnósticas preventivas (mamografía y ecografía), a todas las trabajadoras que lo han deseado, y también se ha extendido a las parejas del resto de trabajadores, todo a cargo y coste de la empresa. Conocimos de un estudio que decía que muchas mujeres no podían hacerse tales pruebas por no poder ausentarse del trabajo. Se han tomado medidas de acompañamiento en aspectos laborales, incluso se ha llegado a acompañar a familiares, sobre todo en las mujeres que suman algún otro factor de riesgo de exclusión, como puede ser la discapacidad. No hay un plan específico pero si se detecta y la persona lo permite o lo solicita, se actúa.

Comisión interna de control o comité ético - Herramienta de Seguimiento

Se ha realizado un comité de igualdad que vela por el cumplimiento del plan de igualdad

Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento

Existe un buzón de sugerencias al acceso de toda la plantilla para mejorar la información en igualdad y como un canal de denuncia de acciones que vulneren la igualdad.

Informe o Memoria de Sostenibilidad - Herramienta de Seguimiento

Se realiza una memoria anual de sostenibilidad en la que se incluye la igualdad como una eje clave.

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Se realiza una memoria externa anual de igualdad y RSC.

Objetivos marcados para la temática

1. AREA DE ACCESO AL EMPLEO: Contar con una política de reclutamiento y selección coherente y que garantice el respeto a la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, estableciendo criterios para la toma de decisiones en materia de selección que se ajusten, adecuadamente, a las necesidades y competencias definidas para los puestos de trabajo, sin que exista sesgo de género Evitar la desigualdad en la selección de personal. Desarrollar una cultura que valore la igualdad en el acceso al empleo Difundir el compromiso con la Igualdad de Oportunidades a todas las personas que se incorporen a la entidad. Fomentar la contratación del sexo menos representado en los nuevos contratos a igual de condiciones 2. AREA DE ORDENACION DEL TIEMPO DE TRABAJO. CONCILIACION: Favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar entre los trabajadores y trabajadoras, garantizando que este derecho sea accesible, independientemente del sexo, antigüedad en la empresa o modalidad contractual. Facilitar al personal el acceso a las medidas de conciliación establecidas por la normativa vigente, evitando cualquier discriminación por razón de sexo. Aportar medidas positivas y de mejora en materia de conciliación personal, familiar y laboral, facilitando la flexibilidad

INFORME DE PROGRESO 2019

en tiempo y espacio que compatibilice familia-trabajo. Conocer las necesidades reales de conciliación y analizar posibles modificaciones en las medidas de conciliación existentes. Sensibilizar a toda la empresa y su plantilla sobre la necesidad de conciliación Informar al personal de los servicios de conciliación, existentes en la zona y/o acuerdos que pudieran alcanzarse con determinados centros o profesionales que favorezcan y colaboren en la conciliación. 3. AREA DE CLASIFICACION PROFESIONAL, PROMOCION Y FORMACION. CLASIFICACION PROFESIONAL: Alcanzar una distribución más uniforme y equilibrada entre hombres y mujeres en todos los niveles de la empresa, estableciendo mecanismos que puedan ayudar a corregir la situación Mejorar la clasificación profesional eliminando de los perfiles cualquier discriminación directa o indirecta Eliminar las posibles discriminaciones retributivas por razón de género Priorizar el sexo menos representado para los distintos puestos de trabajo, a igualdad de resultados en la valoración de requisitos para el puesto. FORMACION: Diseñar un programa formativo que tenga en cuenta las necesidades de formación de todo el personal, garantizando que las condiciones de acceso a los programas de formación no contengan ningún tipo de sesgo de género. Contar con un equipo humano formado en igualdad de oportunidades Garantizar que las condiciones de acceso a los programas de formación no contengan ningún tipo de sesgo de género Analizar la relación entre género y nivel de estudios la plantilla y formación. Facilitar al personal el acceso a formación en materia de igualdad de oportunidades Sensibilizar al personal en igualdad de oportunidades. PROMOCION: Establecer sistemas de promoción y/o planes de carrera siguiendo criterios objetivos que garanticen la no discriminación Favorecer la promoción interna eliminando cualquier discriminación por razón de género y favoreciendo el acceso de mujeres a puestos de responsabilidad. 4. AREA DE RETRIBUCIONES: mantener una política retributiva que garantice la no discriminación salarial y laboral por razón de sexo. Analizar y corregir, si fuera el caso, cualquier tipo de discriminación salarial y laboral Promover procesos de selección y promoción no discriminatorios económicamente Promover la inclusión de mujeres en puestos de responsabilidad 5. AREA DE SALUD LABORAL: Promover condiciones de trabajo y generar un protocolo de actuación interno que evite el acoso sexual, por razón de sexo, y el acoso moral. Desarrollar y difundir el protocolo de actuación interno frente al acoso sexual, por razón de sexo o acoso moral, que incluye su definición, un procedimiento de prevención, actuación y medidas sancionadoras. Sensibilizar a la plantilla al respecto de estas situaciones así como prevenirlas. Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, por razón de sexo y el acoso moral. 6. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA Contribuir a generar conciencia social sobre la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres Visibilizar el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres Utilizar el lenguaje no sexista en las comunicaciones, tanto internas como externas de la empresa, para hacer creíble unas relaciones más igualitarias y reducir espacios de desigualdad.

Impulsar la sensibilización en materia medioambiental



Luxeapers tiene un compromiso total con combatir el cambio climático y sus efectos. Para ello potencia la reducción de CO2, el uso de papel en sus procesos, las energías renovables y el buen uso de agua

Nombrar un responsable de medioambiente - Acción / Proyecto

Nuestra responsable de calidad también mantiene la responsabilidad de ser responsable de sostenibilidad medio ambiental de la empresa.

Uso de nuevas tecnologías para el ahorro de recursos: Bombillas bajo consumo, sistemas de reducción de agua, videoconferencia, impresoras y ordenadores de bajo consumo - Acción / Proyecto

Desarrollo de una plataforma web para la gestión de la producción. Hasta hace poco, nuestro sistema de gestión ha estado basado en numerosos registros físicos, lo cual no favorece el tratamiento de los datos recopilados de los distintos procesos. Es por ello, que se planteó el desarrollo de una plataforma web. En un primer momento, se desarrollaron

INFORME DE PROGRESO 2019

nuevas fichas técnicas para los productos, lo cual amplió la información que se recogía en ellas tanto para nuestros trabajadores como para los clientes. Seguidamente, se han ido incluyendo distintos módulos, útiles para los distintos departamentos, módulo de mantenimiento (planificación de las acciones preventivas y correctivas de la industria), módulo de calidad (control de calidad del producto terminado), gestión de los proveedores, fichajes del personal, etc. En la actualidad, estamos en el módulo de producción (órdenes de producción, órdenes de etiquetado, etc.). Esta medida impacta directamente en la reducción del papel y la dependencia del mismo diariamente. Reduciendo los residuos diarios.

Estrategia Climática - Acción / Proyecto

Instalación de captadores solares térmicos. Instalación de captadores solares térmicos para el precalentamiento de las aguas de proceso. Esto supone un impacto importante en la eficiencia energética de la planta y la reducción del uso de energía. Para ello se estableció una alianza con la Agencia Andaluza de la Energía. Compromiso con la protección del medio ambiente, la prevención de la contaminación, el uso sostenible de los recursos y la mitigación y adaptación al cambio climático. Buscamos la Disminución del consumo de gas natural y la minimización de la huella de carbono de nuestros productos. Reducción del consumo y generación de residuos plásticos. En nuestro compromiso con la protección del medio ambiente, la prevención de la contaminación, el uso sostenible de los recursos y la mitigación y adaptación al cambio climático, se planteó dicha actuación. Los pasos que se han dado al respecto, han sido concretamente dos: A nivel de nuestros trabajadores, se han sustituido los vasos de plástico, situados en las distintas fuentes que hay en la industria, por vasos de cartón y por botellas de acero inoxidable individuales. A nivel de proceso, hemos disminuido el gramaje del film con el que llevamos a cabo el retractilado de las bandejas y los palés, de manera que además de reducir el consumo de plástico para el mismo volumen de producción, disminuimos considerablemente el consumo eléctrico (los equipos de retractilado requieren una temperatura inferior de operación). Compromiso con la protección del medio ambiente, la prevención de la contaminación, el uso sostenible de los recursos y la mitigación y adaptación al cambio climático. Reducción del consumo y generación de residuos plásticos. En nuestro compromiso con la protección del medio ambiente, la prevención de la contaminación, el uso sostenible de los recursos y la mitigación y adaptación al cambio climático, se planteó dicha actuación. Los pasos que se han dado al respecto, han sido concretamente dos: A nivel de nuestros trabajadores, se han sustituido los vasos de plástico, situados en las distintas fuentes que hay en la industria, por vasos de cartón y por botellas de acero inoxidable individuales. A nivel de proceso, hemos disminuido el gramaje del film con el que llevamos a cabo el retractilado de las bandejas y los palés, de manera que además de reducir el consumo de plástico para el mismo volumen de producción, disminuimos considerablemente el consumo eléctrico (los equipos de retractilado requieren una temperatura inferior de operación). Compromiso con la protección del medio ambiente, la prevención de la contaminación, el uso sostenible de los recursos y la mitigación y adaptación al cambio climático.

Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales - Herramienta de Seguimiento

La empresa cuenta con una acreditación de gestión para la medición medioambiental

Informe o Memoria de Sostenibilidad - Herramienta de Seguimiento

La entidad cuenta con una memoria de sostenibilidad que se publica anualmente

Objetivos marcados para la temática

Reducción de los niveles de CO2 y reducción del impacto medioambiental hasta alcanzar el impacto 0.

Inserción y accesibilidad de personas con discapacidad



Colaboraciones fundación CAMBIA y Asociación TODA VELA. Luxeapers desde 2018 colabora de manera activa con fundación de manera diversa, desde patrocinar acciones varias a la realización de prácticas laborales inclusivas en nuestras instalaciones de personal. Colaborar con las entidades sociales que nos convenció de su apuesta y en la que tenemos total confianza.

Colaboración con Fundaciones, Asociaciones y Centros Especiales de Empleo - Acción / Proyecto

Se colabora con la Fundación cambia y con A toda Vela en el desarrollo de programas de formación, capacitación y empleo de personas con discapacidad. Se realizan acciones formativas en la propia instalación potenciando la adquisición de habilidades.

Diagnóstico de Igualdad - Acción / Proyecto

En el desarrollo del plan de igualdad se realiza un diagnóstico del igualdad que se actualiza y revisa cada año.

Alianza vacunación infantil - Acción / Proyecto

Desde hace varios años colaboramos con GAVI y CaixaBank en la alianza para la vacunación Infantil, creemos que esta alianza nos permite sumar recursos para cubrir las necesidades básicas de salud de niños, que merecen una oportunidad. La Fundación Bancaria “la Caixa” se convierte en 2008 en el primer socio de Gavi en Europa y lanza la Alianza para la Vacunación Infantil, con el objetivo de dar la oportunidad de sumarse a la lucha contra la mortalidad infantil, abriendo la participación a los clientes y empleados de grupo CaixaBank así como a la sociedad en general y a las empresas como parte de su Responsabilidad Social. Desde 2015 la fundación Bancaria “la Caixa” y Bill & Melinda Gates Foundation, doblan respectivamente mediante aportaciones paralelas todos los fondos donados a Gavi por parte del sector privado, **multiplicando por cuatro**, los esfuerzos contra la mortalidad infantil. **Socio colaborador:** ISGLOBAL (instituto de salud Global Barcelona), es una innovadora alianza entre instituciones académicas, gubernamentales y filantrópicas. Desde 2016 ha entrado a formar parte de Board de Gavi como miembro del Comité Asesor de Organizaciones Civiles.-Cada 20 segundos muere 1 niño por haber nacido en un país donde no se distribuyen vacunas-16.000 niños menores de 5 años mueren al día por enfermedades evitables.-5,9 millones de niños menores de 5 años mueren al año por no recibir las dosis necesarias de vacunas La Fundación Bancaria Social “la Caixa” y the Bill & Melinda Gates Foundation multiplican x4 cada donación, consiguiendo así cuadruplicar los esfuerzos contra la mortalidad de los más pequeños 1=4

RESULTADOS 2017: Se realiza una aportación total de 2.548.680€ que se traduce en: **239.000** niños vacunados en 2017. **RESULTADOS 2008-2017:** Se realiza una aportación total de 25.126.009€, que se traduce en: **2.9 millones** de niños vacunados. **DESTINO DE LOS FONDOS:-VACUNA NEUMOCOCICA:** la neumonía es la principal causa de muerte en menores de 5 años-**PAÍS: MOZAMBIQUE** Causas de mortalidad infantil menores de 5 años: 2% VIH 2% Sarampión 5% Anomalías congénitas 6% Lesiones 7% Sepsis neonatal 10% Malaria 10% Diarrea 12% Complicaciones relacionadas con el parto 13% Precocidad **16% NEUMONÍA 17%** Otras enfermedades **ESTA ALIANZA CONTRIBUYE A LA CONSECUCCIÓN DE LOS ODS**, establecidos por la UN-Naciones Unidas enmarcado en la Agenda 2030, un plan de acción a favor de las personas, el planeta y la prosperidad. **LA FUNDACIÓN BANCARIA “LA CAIXA” SE SUMA AL COMPROMISO DE GAVI ANTES DE FINALIZAR EL AÑO 2020:-** 300 millones más de niños vacunados.- 6 millones más de muertes evitadas. **Conclusión** Por todos estos motivos, Luxeapers accedió sin dudar a formar parte en la medida de lo posible de esta alianza, y solo nos tuvieron que hacer una pregunta nada más empezar la reunión: ¿qué es mas fundamental que mantener a los niños

INFORME DE PROGRESO 2019

vivos para que puedan prosperar y construir el futuro?....**Fomento del empleo de personas con discapacidad - Acción / Proyecto**

Luxeapers tiene el doble de personas con discapacidad trabajando en la empresa con respecto a lo que propone la ley. Además potencia acciones de formación y empleo de forma continuada tanto en su propia empresa como a través de alianzas.

Creación de Canal de Denuncias - Herramienta de Seguimiento

Existe una plataforma en la que poder emitir denuncias al respecto accesible a cualquier trabajador de la empresa

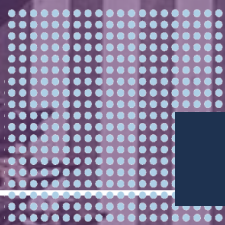
Número de empleados con discapacidad sobre el total de la plantilla - Indicador de Seguimiento

el % de personas con discapacidad en la plantilla es el 5%

Objetivos marcados para la temática

Desarrollar una estrategia de inclusión activa y en alianza con otros agentes principales.

GRUPO DE INTERÉS Comunidad



Alianzas entre empresas y tercer sector



La empresa mantiene convenios de colaboración con entidades sociales de referencia en la zona para potenciar su RSC y desarrollar mejoras continuas, maximizando el impacto social.

Alianza vacunación infantil - Acción / Proyecto

Desde hace varios años colaboramos con GAVI y CaixaBank en la alianza para la vacunación Infantil, creemos que esta alianza nos permite sumar recursos para cubrir las necesidades básicas de salud de niños, que merecen una oportunidad. La Fundación Bancaria “la Caixa” se convierte en 2008 en el primer socio de Gavi en Europa y lanza la Alianza para la Vacunación Infantil, con el objetivo de dar la oportunidad de sumarse a la lucha contra la mortalidad infantil, abriendo la participación a los clientes y empleados de grupo CaixaBank así como a la sociedad en general y a las empresas como parte de su Responsabilidad Social. Desde 2015 la fundación Bancaria “la Caixa” y Bill & Melinda Gates Foundation, doblan respectivamente mediante aportaciones paralelas todos los fondos donados a Gavi por parte del sector privado, **multiplicando por cuatro**, los esfuerzos contra la mortalidad infantil. **Socio colaborador:** ISGLOBAL (instituto de salud Global Barcelona), es una innovadora alianza entre instituciones académicas, gubernamentales y filantrópicas. Desde 2016 ha entrado a formar parte de Board de Gavi como miembro del Comité Asesor de Organizaciones Civiles.- Cada 20 segundos muere 1 niño por haber nacido en un país donde no se distribuyen vacunas-16.000 niños menores de 5 años mueren al día por enfermedades evitables.-5,9 millones de niños menores de 5 años mueren al año por no recibir las dosis necesarias de vacunas La Fundación Bancaria Social “la Caixa” y the Bill & Melinda Gates Foundation multiplican x4 cada donación, consiguiendo así cuadruplicar los esfuerzos contra la mortalidad de los más pequeños 1=4

RESULTADOS 2017: Se realiza una aportación total de 2.548.680€ que se traduce en: **239.000** niños vacunados

en 2017. RESULTADOS 2008-2017: Se realiza una aportación total de 25.126.009€, que se traduce en: **2.9 millones** de niños vacunados. DESTINO DE LOS FONDOS: -VACUNA NEUMOCÓCICA: la neumonía es la principal causa de muerte en menores de 5 años-PAÍS: MOZAMBIQUE Causas de mortalidad infantil menores de 5 años: 2% VIH 2% Sarampión 5% Anomalías congénitas 6% Lesiones 7% Sepsis neonatal 10% Malaria 10% Diarrea 12% Complicaciones relacionadas con el parto 13% Precocidad **16% NEUMONÍA** 17% Otras enfermedades ESTA ALIANZA CONTRIBUYE A LA CONSECUCCIÓN DE LOS **ODS**, establecidos por la UN- Naciones Unidas enmarcado en la Agenda 2030, un plan de acción a favor de las personas, el planeta y la prosperidad. LA FUNDACIÓN BANCARIA “LA CAIXA” SE SUMA AL COMPROMISO DE GAVI ANTES DE FINALIZAR EL AÑO 2020: - 300 millones más de niños vacunados.- 6 millones más de muertes evitadas. Conclusión Por todos estos motivos, Luxeapers accedió sin dudar a formar parte en la medida de lo posible de esta alianza, y solo nos tuvieron que hacer una pregunta nada más empezar la reunión: ¿qué es más fundamental que mantener a los niños vivos para que puedan prosperar y construir el futuro?.... **Colaboraciones con ONG's - Acción / Proyecto**

Luxeapers tiene diferentes convenios con la Fundación CAMBIA y la Asociación A toda Vela para el desarrollo de actividades de impacto social en la zona.

Voluntariado corporativo - Acción / Proyecto

El personal de Luxeapers ha sido voluntario en acciones de formación y capacitación con personas con discapacidad en su empresa. Apoyando su proceso formativo y de inclusión.

Informe o Memoria de Sostenibilidad - Herramienta de Seguimiento

Luxeapers realiza una memoria de sostenibilidad anual apoyado con una entidad externa.

Cantidad de dinero invertido en la comunidad o comunidades (en especie, productos o servicios) - Indicador de Seguimiento

se valora una inversión en acciones sociales de unos 10.000€

Objetivos marcados para la temática

Consolidar acciones de colaboración estableciendo alianzas duraderas y de impacto.

Compromiso por los derechos humanos



La empresa mantiene un compromiso activo por los derechos humanos que impacta en su plan de RSC anual, además diseña una estrategia de RSC que se alinea con los ODS 1 y 2 entre otros.

Alianza vacunación infantil - Acción / Proyecto

Desde hace varios años colaboramos con GAVI y CaixaBank en la alianza para la vacunación Infantil, creemos que esta alianza nos permite sumar recursos para cubrir las necesidades básicas de salud de niños, que merecen una oportunidad. La Fundación Bancaria “la Caixa” se convierte en 2008 en el primer socio de Gavi en Europa y lanza la Alianza para la Vacunación Infantil, con el objetivo de dar la oportunidad de sumarse a la lucha contra la mortalidad infantil, abriendo la participación a los clientes y empleados de grupo CaixaBank así como a la sociedad en general y a las empresas como parte de su Responsabilidad Social. Desde 2015 la fundación Bancaria “la Caixa” y Bill & Melinda Gates Foundation, doblan respectivamente mediante aportaciones paralelas todos los fondos donados a Gavi por parte del sector privado, **multiplicando por cuatro**, los esfuerzos contra la mortalidad infantil. **Socio colaborador:** ISGLOBAL (instituto de salud Global Barcelona), es una innovadora alianza entre instituciones académicas, gubernamentales y filantrópicas. Desde 2016 ha entrado a formar parte de Board de Gavi como miembro del Comité Asesor de Organizaciones Civiles.- Cada 20 segundos muere 1 niño por haber nacido en un país donde no se distribuyen vacunas-16.000 niños menores de 5 años mueren al día por enfermedades evitables.-5,9 millones de niños menores de 5 años mueren al año por no recibir las dosis necesarias de

vacunas La Fundación Bancaria Social “la Caixa” y the Bill & Melinda Gates Foundation multiplican x4 cada donación, consiguiendo así cuadruplicar los esfuerzos contra la mortalidad de los más pequeños 1=4

RESULTADOS 2017: Se realiza una aportación total de 2.548.680€ que se traduce en: **239.000** niños vacunados en 2017. **RESULTADOS 2008-2017:** Se realiza una aportación total de 25.126.009€, que se traduce en: **2.9 millones** de niños vacunados. **DESTINO DE LOS FONDOS:-VACUNA NEUMOCÓCICA:** la neumonía es la principal causa de muerte en menores de 5 años-**PAÍS: MOZAMBIQUE** Causas de mortalidad infantil menores de 5 años: 2% VIH 2% Sarampión 5% Anomalías congénitas 6% Lesiones 7% Sepsis neonatal 10% Malaria 10% Diarrea 12% Complicaciones relacionadas con el parto 13% Precocidad **16% NEUMONÍA** 17% Otras enfermedades **ESTA ALIANZA CONTRIBUYE A LA CONSECUCCIÓN DE LOS ODS**, establecidos por la UN-Naciones Unidas enmarcado en la Agenda 2030, un plan de acción a favor de las personas, el planeta y la prosperidad. **LA FUNDACIÓN BANCARIA “LA CAIXA” SE SUMA AL COMPROMISO DE GAVI ANTES DE FINALIZAR EL AÑO 2020:-** 300 millones más de niños vacunados.- 6 millones más de muertes evitadas. **Conclusión** Por todos estos motivos, Luxeapers accedió sin dudar a formar parte en la medida de lo posible de esta alianza, y solo nos tuvieron que hacer una pregunta nada más empezar la reunión: ¿qué es más fundamental que mantener a los niños vivos para que puedan prosperar y construir el futuro?... **Formación a grupos de interés en derechos humanos - Acción / Proyecto**

Luxeapers desarrolla y potencia grupos de trabajo junto con fundaciones locales y asociaciones con la finalidad de mitigar la vulneración de los derechos humanos.

Mitigación y prevención de riesgos - Acción / Proyecto

Donativo banco de alimentos La realidad de las personas que pasan hambre en nuestro propio entorno nos preocupa. Pasar hambre es el mayor riesgo a la salud en el mundo (según la FAO). Nuestra empresa produce gran cantidad de alimentos que podrían servir para mejorar la situación de vulnerabilidad de muchas familias. Por ello, Luxeapers genera una alianza con el Banco de Alimentos de Almería para poder aportar algo de ayuda a esta situación. Se ha entregado al banco de alimentos un donativo de 1.000kgs de comida valorado

INFORME DE PROGRESO 2019

en 5.373.82€.

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Se realiza una auditoria externa anual para la evaluación y cumplimiento de la RSC.

Buzón de denuncias - Herramienta de Seguimiento

Luxeapers tiene un buzón de denuncias accesible a todos sus trabajadores para poder identificar vulneraciones de los derechos humanos.

Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento

Luxeapers tiene un buzón de sugerencias accesible a toda la organización para la tramitación de mejoras en lo que ha derechos humanos respecta.

Objetivos marcados para la temática

Impactar en la mejora y consecución de los derechos humanos en el entorno de la empresa.

Contribución de la empresa al desarrollo local



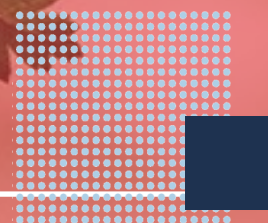
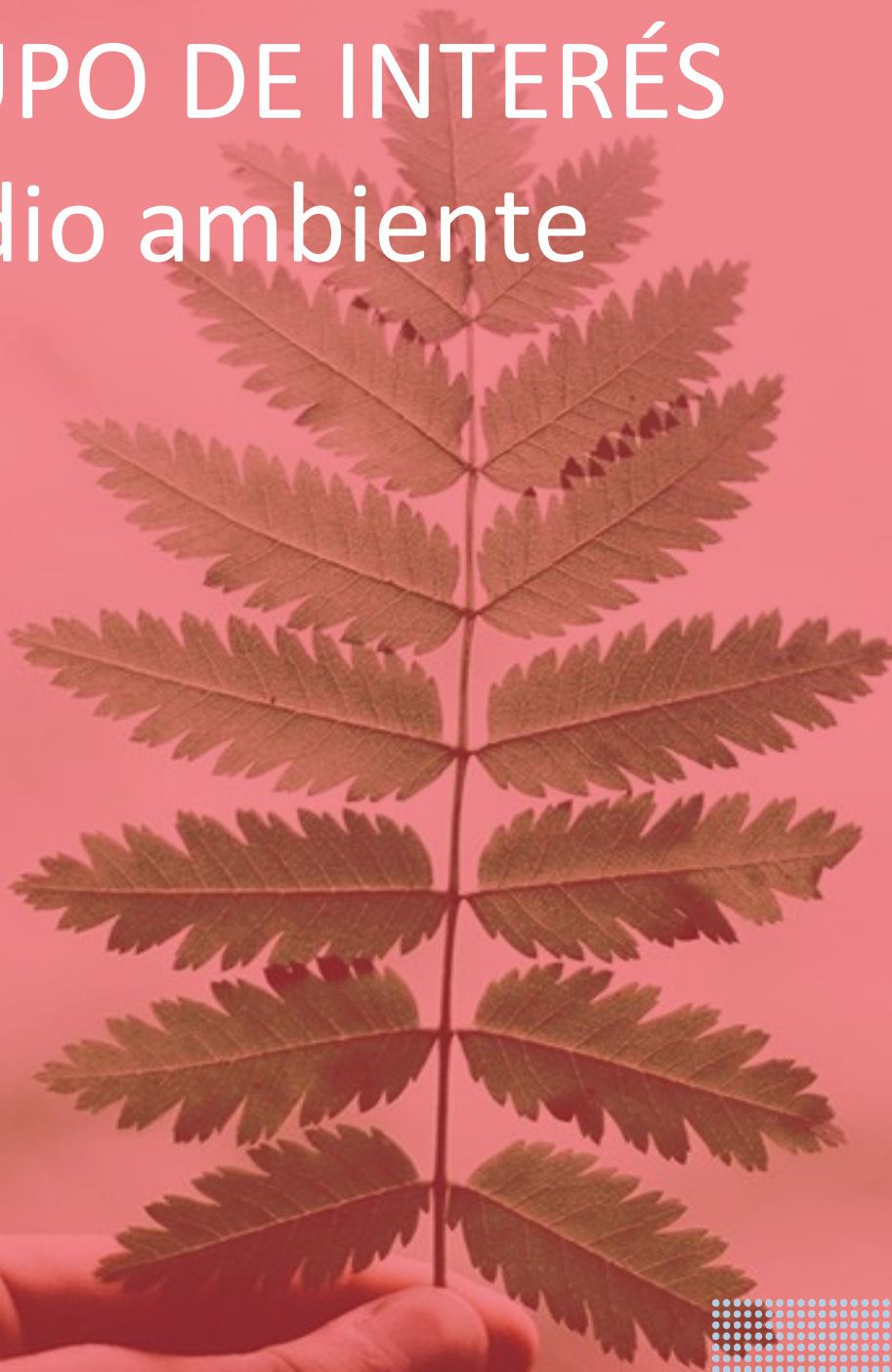
Luxeapers es una empresa de referencia en la zona donde se encuentra, siendo uno de los motores económicos y de empleo en la zona.

Comunicación con los actores de la comunidad - Acción / Proyecto

Luxeapers desarrolla alianzas apoyando a la cultura local y las fiestas locales potenciando la mejora del entorno. Se desarrollan apoyos a equipos deportivos de la zona potenciando el deporte y la cultura local.

GRUPO DE INTERÉS

Medio ambiente



Medidas de economía

circular



Luxeapers tiene un compromiso total con combatir el cambio climático y sus efectos. Para ello potencia la reducción de CO₂, el uso de papel en sus procesos, las energías renovables y el buen uso de agua. Algunas de las acciones han sido las siguientes:

Política de Reciclaje - Política

Luxeapers en su desarrollo del sistema de gestión desarrolla una política de reciclaje total que impacta en toda la organización.

Política de Reducción de Consumo - Política

Luxeapers desarrolla una política de reducción de los consumos de energía potenciando el uso responsable de la misma.

Utilización de energías renovables - Acción / Proyecto

Instalación de captadores solares térmicos. Instalación de captadores solares térmicos para el precalentamiento de las aguas de proceso. Esto supone un impacto importante en la eficiencia energética de la planta y la reducción del uso de energía. Para ello se estableció una alianza con la Agencia Andaluza de la Energía. Compromiso con la protección del medio ambiente, la prevención de la contaminación, el uso sostenible de los recursos y la mitigación y adaptación al cambio climático. Buscamos la Disminución del consumo de gas natural y la minimización de la huella de carbono de nuestros productos.

Medidas para reducir los desechos - Acción / Proyecto

Reducción del consumo y generación de residuos plásticos. En nuestro compromiso con la protección del medio ambiente, la prevención de la contaminación, el uso sostenible de los recursos y la mitigación y adaptación al cambio climático, se planteó dicha

actuación. Los pasos que se han dado al respecto, han sido concretamente dos: A nivel de nuestros trabajadores, se han sustituido los vasos de plástico, situados en las distintas fuentes que hay en la industria, por vasos de cartón y por botellas de acero inoxidable individuales. A nivel de proceso, hemos disminuido el gramaje del film con el que llevamos a cabo el retractilado de las bandejas y los palés, de manera que además de reducir el consumo de plástico para el mismo volumen de producción, disminuimos considerablemente el consumo eléctrico (los equipos de retractilado requieren una temperatura inferior de operación). Compromiso con la protección del medio ambiente, la prevención de la contaminación, el uso sostenible de los recursos y la mitigación y adaptación al cambio climático.

Optimización del uso de recursos - Acción / Proyecto

Reducción del consumo de agua. Dado que disponemos de poco espacio de almacenamiento de efluentes líquidos, necesitamos reducir el consumo de agua empleado en nuestro proceso. Una de las ideas que, a priori, se nos ocurrió es acordar con algunos de nuestros proveedores (empresas de nuestro grupo (Marocapres y Caprel)) el envío de mercancías (alcaparra y alcaparrón) con menos cantidad de sal. Lo normal es que recibamos estas materias primas vegetales con un nivel de sal de 20-24 °Bé, lo cual necesita dos cambios de agua para su envasado. Si recibimos dichas materias primas vegetales, con un cambio de agua (16 °Bé) ahorramos un cambio de agua antes de su envasado, lo cual reduce el consumo de agua que necesitamos durante el proceso de desalado y también el efluente generado. Luxeapers mantiene un compromiso con la protección del medio ambiente, la prevención de la contaminación, el uso sostenible de los recursos y la mitigación y adaptación al cambio climático.

Inversión en productos sostenibles - Acción / Proyecto

Hasta hace poco, nuestro sistema de gestión ha estado basado en numerosos registros físicos, lo cual no favorece el tratamiento de los datos recopilados de los distintos procesos. Es por ello, que se planteó el desarrollo de una plataforma web. En un primer momento, se desarrollaron nuevas fichas técnicas para los productos, lo cual amplió la información que se

INFORME DE PROGRESO 2019

recogía en ellas tanto para nuestros trabajadores como para los clientes. Seguidamente, se han ido incluyendo distintos módulos, útiles para los distintos departamentos, módulo de mantenimiento (planificación de las acciones preventivas y correctivas de la industria), módulo de calidad (control de calidad del producto terminado), gestión de los proveedores, fichajes del personal, etc. En la actualidad, estamos en el módulo de producción (órdenes de producción, órdenes de etiquetado, etc.). Esta medida impacta directamente en la reducción del papel y la dependencia del mismo diariamente. Reduciendo los residuos diarios.

Informes de seguimiento periódicos - Herramienta de Seguimiento

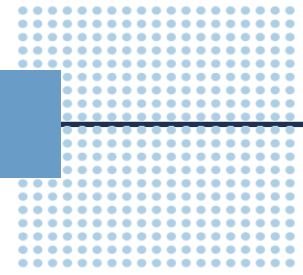
Se realiza una auditoria externa que valora la sostenibilidad medioambiental de la empresa

Importe de las inversiones en energías renovables - Indicador de Seguimiento

Se estima una inversión en acciones de impacto medioambiental de

Objetivos marcados para la temática

Mejorar la sostenibilidad medioambiental de la empresa y reducir su impacto.



ANEXO

CORRELACIÓN DE

TEMÁTICAS



Empleados

Conciliación familiar y laboral



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

ODS relacionado: 05 | Igualdad de género

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Organización del trabajo

Indicador GRI: 401-3, 401-2

Formación a empleados/as en aspectos de derechos

humanos



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

ODS relacionado: 04 | Educación de Calidad, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Formación, III. Información sobre el respeto de los derechos humanos

Indicador GRI: 410, 412, 412-2

Diversidad de la plantilla en la entidad



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

ODS relacionado: 05 | Igualdad de género, 10 | Reducción de las desigualdades

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Formación, III. Información sobre el respeto de los derechos humanos

Indicador GRI: 102-8, 405, 401-1

Igualdad de género



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

ODS relacionado: 05 | Igualdad de género

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Igualdad, II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Empleo

Indicador GRI: 405, 406, 102-22, 401-1

Impulsar la sensibilización en materia

medioambiental



Principio: Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio

ambiente.

ODS relacionado: 06 | Agua Limpia y Saneamiento, 13 | Acción por el clima

Inserción y accesibilidad de personas con discapacidad



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

ODS relacionado: 10 | Reducción de las desigualdades

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Empleo, II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Igualdad, II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

Indicador GRI: 406

Clientes

Información transparente al clientes



Principio: Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas. Incluidas la extorsión y el soborno.

ODS relacionado: 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

Vinculación Ley: IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y soborno

Indicador GRI: 417

Fomento de la calidad en la entidad



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

ODS relacionado: 09 | Industria, Innovación e infraestructura, 12 | Producción y Consumo Responsable

Vinculación Ley: V. Información sobre la sociedad: Consumidores

Indicador GRI: 416

Comunidad

Alianzas entre empresas y tercer sector



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

ODS relacionado: 17 | Alianzas para lograr los objetivos

Vinculación Ley: V. Información sobre la sociedad: Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible

Indicador GRI: 102-13

Compromiso por los derechos humanos



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

ODS relacionado: 01 | Fin de la pobreza, 02 | Hambre cero

Vinculación Ley: III. Información sobre el respeto de los derechos humanos

Contribución de la empresa al desarrollo local



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

ODS relacionado: 01 | Fin de la pobreza, 02 | Hambre cero

Vinculación Ley: V. Información sobre la sociedad: Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible

Indicador GRI: 413-1

Medioambiente

Medidas de economía circular



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

ODS relacionado: 12 | Producción y Consumo Responsable, 02 | Hambre cero

Vinculación Ley: I. Información sobre cuestiones ambientales: Economía Circular y prevención y gestión

Indicador GRI: 301-2, 301-3



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

—
2019

