



INFORME DE PROGRESO

CORUÑESA DE ETIQUETAS, S.L.

AÑO 2020

ÍNDICE

	Pag.
1. Renovación del compromiso	3
2. Introducción	6
2.1. Datos generales de la empresa	6
2.2. Presentación e historial de la empresa	6
2.3. Valores corporativos	7
2.4. Objetivos de desarrollo sostenible	9
3. Seguimiento y resultados	11
3.1. Principios de derechos humanos	11
3.2. Principios de derechos laborales	15
3.3. Principios medioambientales	22
3.4. Principios anticorrupción	29
4. Apéndice: Memoria visual 2020	31
4.1. Sostenibilidad	32
4.1.1. Coreti en el Top de Empresas Comprometidas	35
4.2. Renovación y ampliación de certificaciones	35
4.3. Seguridad	35
4.4. 2020, a pesar de todo, un año de crecimiento	36
4.5. Responsabilidad Social Corporativa (RSC)	37
4.5.1 Visibilidad de nuestros trabajadores	37
4.5.2. Igualdad y estabilidad	38
4.5.3. Solidaridad	39
4.6. Eventos y encuentros online	40
4.7. Campañas publicitarias y comunicativas	41
4.8. Colaboración con el sector	42
4.9. Premios y Reconocimientos	42

1. RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

La política de "**CORUÑESA DE ETIQUETAS, S.L.**" (**CORETi**) se ha establecido como la definición de la MISIÓN (razón de ser continuada de la empresa), la VISIÓN (lugar estratégico que la empresa pretende alcanzar en el medio, largo plazo) y los VALORES (ideas, principios y puntos fuertes sobre los que la empresa se fundamenta para alcanzar la visión).

Además de la definición de la misión, visión y valores, "**CORUÑESA DE ETIQUETAS, S.L.**" establece como objetivos básicos e iniciales de su Política la orientación hacia:

- El cumplimiento de los requisitos legales, reglamentarios y otros requisitos que la organización suscriba aplicables a la actividad realizada por CORUÑESA DE ETIQUETAS S.L.
- La satisfacción permanente de las necesidades, demandas y expectativas de los clientes de CORUÑESA DE ETIQUETAS S.L.
- Mejora Continua, mejora de las condiciones de trabajo, la prevención de la contaminación y el respeto al medioambiente, según legislación vigente.
- Integridad, claridad y transparencia en la gestión empresarial.
- Relaciones con los grupos de interés (tanto internos como externos) transparentes y de mutuo beneficio con la sociedad.
- Producción y aprovisionamiento seguro, responsable y sostenible.
- Gestión ética.
- Rechazo a toda forma de corrupción, extorsión y blanqueo de capitales.
- Proteger el medio ambiente y prevenir la contaminación que pudiera generar la actividad de nuestra empresa.
- Optimización de los recursos naturales agotables, haciendo especial hincapié en la reutilización de residuos inertes, así como en la adecuada gestión de otros residuos.
- Mejorar de forma continuada la eficacia del sistema.

CORUÑESA DE ETIQUETAS, S.L. establece además el compromiso firme de implantar y mantener los requisitos de la Cadena de Custodia de la organización FSC® para promover el consumo de papel procedente de fuentes responsables y promocionar el uso sostenible de recursos, contribuyendo a reducir la explotación intensiva de los bosques.

Para ello llevamos un control de nuestras entradas y salidas de materiales a través del sistema de transferencia, lo que permitirá un uso veraz en todo momento de la marca FSC®.

CORETi se compromete además con el cumplimiento de los valores promovidos desde FSC®, para lo que declaramos públicamente NO estar implicados, ni directa ni indirectamente en:

- Comercio ilegal de madera o productos forestales.
- Violaciones de los derechos humanos o tradicionales en las operaciones forestales.
- La destrucción de los altos valores de conservación en operaciones forestales.
- La conversión significativa de bosques en plantaciones o usos no forestales.
- Introducción de organismos modificados genéticamente en las operaciones forestales.
- La violación de alguna de las convenciones principales de la OIT, tal y como se define en la Declaración de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

CORUÑESA DE ETIQUETAS, S.L. declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres **CORUÑESA DE ETIQUETAS, S.L.** se compromete a ser una empresa socialmente responsable con nuestra plantilla, clientela, proveedores, medio ambiente y sociedad en general, a través de nuestras acciones de responsabilidad social. Por ello desarrolla una política de Responsabilidad social alineada con los 10 principios del Pacto Global de Naciones Unidas, del que es firmante, con el fin de lograr un desarrollo sostenible, acorde con las buenas prácticas, y basándose en los principios del respeto y transparencia, respondiendo a las necesidades y expectativas del entorno.

La Responsabilidad Corporativa en **CORUÑESA DE ETIQUETAS, S.L.** se encuentra presente en todo lo que hacemos y en nuestro día a día, siendo una parte esencial de la estrategia de compañía.

Cumplimos la legislación vigente tanto de España, como de aquellos países en los que realizamos prestación de servicios, así como las normas internacionales, como la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los Derechos Laborales establecidos por la OIT (Organización Internacional del Trabajo).

En este informe de progreso damos a conocer nuestras actividades en el campo de la RSE en el año 2020, conscientes de que aún nos queda mucho camino por recorrer para que los Diez Principios se integren de forma efectiva en la gestión interna de nuestra empresa.

A Coruña, 04 de Mayo de 2021



Fdo., Luis Fernández Vilela

Gerente

2. INTRODUCCIÓN

2.1. DATOS GENERALES DE LA EMPRESA

- **Razón Social:** CORUÑESA DE ETIQUETAS, S.L.
- **Dirección:** C / Guisamo, parcela 7B - 15165 BERGONDO (A Coruña)
- **Dirección web:** <http://www.coreti.com/>
- **Teléfono de contacto:** +34 981 795 622
- **Correo electrónico:** coreti@coreti.com
- **Gerente:** D. Luis Fernández Vilela
- **Actividad:** Producción y comercialización de etiquetas autoadhesivas.
- **Nº de empleados:** 105
- **Principales grupos de interés:**
 1. Clientes/Usuarios
 2. Proveedores
 3. Personal
 4. Comunidad local
 5. Administración pública
- **Países principales en los que se desarrolla la actividad:** España
- **Fecha de adhesión:** Diciembre 2014

2.2. PRESENTACIÓN E HISTORIAL DE LA EMPRESA

CORUÑESA DE ETIQUETAS, S.L. es una empresa dedicada a la etiqueta adhesiva que lleva trabajando en el sector desde el año 1991. Superado ya el cuarto de siglo de historia en la industria, podemos decir que formamos parte de las empresas de referencia tanto en nuestra comunidad autónoma, como en toda la Península.

En **CORETi** contamos con algo más de cien trabajadores. Además, nuestras instalaciones suman más de 4.500 m² de superficie, con un centro de producción recientemente renovado y ampliado, ubicado en el Polígono de Bergondo, A Coruña.

Las últimas mejoras tecnológicas incorporadas a nuestro proceso de producción son el fiel reflejo de la filosofía de I+D+i que llevamos a cabo en **CORETi** y la clave de nuestro éxito. La inversión en este ámbito es constante.

En **CORETi** fabricamos todo tipo de etiquetas autoadhesivas para diversos sectores productivos y distintas actividades empresariales, comenzando por el vitivinícola, pasando por la alimentación, el textil, la automoción, la logística, y un largo etcétera.

Nuestras etiquetas pueden verse cuando adquirimos alguno de los muchos vinos que se están comercializando tanto dentro como fuera de nuestras fronteras, en los alimentos y productos cotidianos que consumimos, en los paquetes que recibimos a través de mensajería, o en las prendas de vestir que nos compramos.

De hecho, a día de hoy es el sector de la alimentación y supermercados es el que mayor porcentaje ocupa de nuestra producción, seguido del sector de vinos/bebidas, el de logística/distribución, el textil, la industria y la automoción.

Trabajamos para todo tipo de empresas situadas en nuestra comunidad autónoma y el resto de la Península. Para eso contamos con una amplia red comercial que abarca prácticamente todo el territorio nacional, así como parte de Portugal.

Somos un referente en el sector enológico, el cervecero o el aceitero. En el caso del vino producimos etiquetas de todas las denominaciones de origen y para innumerables bodegas con excepcionales acabados, con los materiales más innovadores y resistentes y la calidad máxima de impresión. Cumplimos los deseos de nuestros clientes, ayudándolos a su diferenciación en un mercado cada vez más competitivo, aportando mayor valor añadido a su producto con nuestra etiqueta.

2.3. VALORES CORPORATIVOS

VISIÓN:

Pretendemos, en un horizonte temporal de tres años, convertirnos en líderes de nuestro sector empresarial para ello llevaremos a cabo las siguientes estrategias:

- Elaboración de productos de calidad que aporten valor añadido.
- Ampliación de la red comercial a través de la captación de nuevos clientes y retribución orientada hacia un crecimiento sostenible.
- Reestructuración y profesionalización empresarial acorde con el desarrollo sostenido de la empresa.
- Apertura de nuevas líneas de negocio relacionadas con las nuevas tecnologías imperantes: Web, redes sociales etc.
- Pretendemos resultados financieros sostenibles que permitan un crecimiento rentable y añadir valor a los productos de nuestros clientes.
- Reconocimiento profesional por parte de nuestros clientes, proveedores y competidores.

- Ser líderes en el sector en normas nacionales e internacionales en todos los sectores, textil, alimentación...
- Ser un referente en Sostenibilidad en nuestro sector y para nuestros clientes. Mejorar la sostenibilidad ambiental de la empresa estableciendo medidas dentro de nuestro entorno y colaborar en esta línea con proveedores y clientes.

VALORES:

- Nos orientamos al cumplimiento oportuno enfocado a objetivos y metas, la obtención de resultados basados en rentabilidad y asegurando la viabilidad económica de la Empresa. Para ello, impulsamos la optimización de los procesos, hacemos uso adecuado de los recursos y mejoramos continuamente lo que hacemos y como lo hacemos.
- Comprometidos profesionalmente, respondemos por nuestras acciones realizando las actividades con altos niveles de excelencia, calidad, seguridad y productividad.
- Nos orientamos al cliente y al resultado: para garantizar la permanencia de la compañía, del servicio futuro a los clientes y la estabilidad de los colaboradores como garantía de éxito.
- Apuesta constante por la innovación tecnológica, de gestión y de seguridad.
- Potenciamos el espíritu de colaboración y equipo a través de la comunicación transparente, siendo prioritario el sistema de sugerencias del personal. Disponemos de un capital humano: altamente cualificado y en constante formación para responder a las cambiantes condiciones del mercado y a las mejoras en las condiciones de seguridad, para ello potenciamos la formación profesional, la estabilidad de nuestra plantilla y el desarrollo personal a través de la conciliación entre la vida familiar y laboral.
- Trabajamos de forma segura protegiendo la salud y el bienestar de las personas, el medioambiente y la prevención de la contaminación como normas de conducta de la Organización. Para ello aplicamos los conocimientos técnicos y científicos para la minimización del impacto ambiental en el diseño de procesos y servicios, tratando de conseguir la mejora continua de la calidad ambiental. Es necesario que toda la organización lleve a cabo buenas prácticas para minimizar la producción de residuos, maximizando su reciclado, recuperación y reutilización.
- Comprometidos con la sostenibilidad y el medio ambiente.

La Responsabilidad Corporativa en **CORUÑESA DE ETIQUETAS, S.L.** se encuentra presente en todo lo que hacemos y en nuestro día a día, siendo una parte esencial de la estrategia de compañía. Cumplimos la legislación vigente tanto de España, como de aquellos países en los que realizamos prestación de servicios, así como las normas internacionales, como la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los Derechos Laborales establecidos por la OIT (Organización Internacional del Trabajo).

CORUÑESA DE ETIQUETAS, S.L. se compromete a ser una empresa socialmente responsable con nuestra plantilla, clientela, proveedores, medio ambiente y sociedad en general, a través de nuestras acciones de responsabilidad social. Por ello desarrolla una política de Responsabilidad social alineada con los 10 principios del Pacto Global de Naciones Unidas, del que es firmante, con el fin de lograr un desarrollo sostenible, acorde con las buenas prácticas, y basándose en los principios del respeto y transparencia, respondiendo a las necesidades y expectativas del entorno.

Además, analizamos y llevamos a cabo acciones que nos permiten mejorar la seguridad y la calidad de vida dentro de la empresa, y cumplimos con nuestro compromiso con las comunidades en las que estamos presentes y con la sociedad en su conjunto.

2.4. OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Coreti ha identificado los principales objetivos de desarrollo sostenible que mas afectan a su proceso productivo como fabricante de etiquetas adhesivas:

3 SALUD Y BIENESTAR



5 IGUALDAD DE GÉNERO



7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE



8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES



13 ACCIÓN POR EL CLIMA



16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS



Esta memoria ha sido elaborada a partir de los datos proporcionados por los registros internos de la empresa y abarca el período comprendido entre enero y diciembre del año 2020. Incluye todas las actividades, todos los departamentos y todas las instalaciones de la empresa.

La memoria se presentará con una periodicidad anual. La presente es la séptima memoria elaborada por **CORUÑESA DE ETIQUETAS, S.L.**

Para la elaboración de esta memoria se ha utilizado como documento de referencia la guía GRI (versión G4) para la elaboración de memorias de sostenibilidad.

Toda la información aquí reflejada procede de datos y mediciones internas realizadas por la empresa.

Esta memoria estará a disposición de todos los interesados en la página web del Global compact y será facilitada directamente a todo aquel que la solicite directamente en nuestras oficinas.

DATOS DE CONTACTO DE LA PERSONA RESPONSABLE DE LA MEMORIA DE RSE:

- Dña. Irene Buján Doporto
- **Razón Social:** CORUÑESA DE ETIQUETAS.S.L.
- **Dirección:** C / Guisamo, parcela 7B - 15165 BERGONDO (A Coruña)
- **Dirección Web:** <http://www.coreti.com/>
- **Teléfono de contacto:** +34 981 795 622
- **Correo electrónico:** recursoshumanos@coreti.com

3. SEGUIMIENTO Y RESULTADOS

3.1. PRINCIPIOS DE DERECHOS HUMANOS

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

PRINCIPIO 2: Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

La empresa apoya y respeta los Derechos Humanos tanto los recogidos en la Declaración de Derechos Humanos como los desarrollados en la normativa y legislación que le es aplicable (ley de Igualdad, Ley de Prevención de Riesgos Laborales, legislación laboral, estatuto de los trabajadores, convenio colectivo, etc.).

CORUÑESA DE ETIQUETAS, S.L. apoya sus valores sobre el respeto a la igualdad y a la diversidad como pilar básico para tratarnos mutuamente con la fraternidad debida como seres humanos, pero también para competir en un mercado globalizado. Durante este último año se ha aprobado el segundo Plan de Igualdad, previa realización de un diagnóstico de la situación.

En **CORUÑESA DE ETIQUETAS, S.L.** se adopta protocolos eficientes en seguridad y salud en toda la organización, proporcionando de forma inicial y periódica formación sobre seguridad y salud. Durante este último año se han impartido además formaciones online para la prevención del Covid19.

OBJETIVOS:

- Mejorar la comunicación interna mediante el uso de listas de difusión a través del whatsapp, correos electrónicos...
- Mantener los procesos y adaptarse a los cambios normativos que pudieran producirse.

GRI 412	Número y porcentaje de contratos y acuerdos de inversión significativos que incluyen cláusulas de derechos humanos o que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos.	0% contratos: Se trabaja con proveedores tanto nacionales como internacionales, (ninguno de algún país con riesgo de explotación a trabajadores o peligro de infringir derechos humanos).
GRI 412	Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluyendo el porcentaje de empleados formados.	100% nuevas incorporaciones formadas en relación a los Derechos humanos.
GRI 406	Número total de incidentes de discriminación y medidas correctivas adoptadas.	0 incidentes: No se han producido incidentes de discriminación.
GRI 407	Identificación de centros y proveedores significativos identificados en los que el derecho a libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos pueda ser violado o pueda estar amenazado, y medidas adoptadas para defender estos derechos.	0 proveedores: No se han identificados riesgos. Se trabaja con proveedores tanto nacionales como internacionales, (ninguno de algún país con riesgo de explotación a trabajadores o peligro de infringir derechos humanos).
GRI 408	Identificación de centros y proveedores con riesgo significativo de casos de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición efectiva de la explotación infantil.	0 proveedores: No se han identificados riesgos. Se trabaja con proveedores tanto nacionales como internacionales, (ninguno de algún país con riesgo de explotación a trabajadores o peligro de infringir derechos humanos).

GRI 409	Centros y proveedores con riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzado, y las medidas adoptadas para contribuir a la eliminación de todas las formas de trabajo forzado.	0 proveedores: Se trabaja con proveedores tanto nacionales como internacionales, (ninguno de algún país con riesgo de explotación a trabajadores o peligro de infringir derechos humanos).
GRI 410	Porcentaje del personal de seguridad que ha sido formado en las políticas o procedimientos de la organización en materia de derechos humanos relevantes para las actividades.	0 personal: No se han identificados riesgos. La empresa no cuenta con personal de seguridad.
GRI 411	Número de casos de violación de los derechos de los pueblos indígenas y medidas adoptadas.	0 casos: No se han identificados riesgos
GRI 412	Número y porcentaje de centros que han sido objeto de exámenes o evaluaciones de impactos en materia de derechos humanos.	100% Coreti cuenta con un centro ubicado en el Polígono de Bergondo, en A Coruña. Todos los proveedores son nacionales como internacionales, (ninguno de algún país con riesgo de explotación a trabajadores o peligro de infringir derechos humanos), todos han sido analizados y no se han detectado riesgos en cuanto a la posible vulneración de los derechos humanos.

GRI 414	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a derechos humanos.	100% nuevos proveedores: No hay unos criterios específicos para la evaluación de nuevos proveedores en relación a los derechos humanos. Todos los proveedores son nacionales como internacionales, (ninguno de algún país con riesgo de explotación a trabajadores o peligro de infringir derechos humanos).
GRI 414	Impactos negativos significativos en materia de derechos humanos, reales y potenciales, en la cadena de suministro, y medidas adoptadas.	0 impactos: Se ha analizado la totalidad de los proveedores con los que trabajamos y no se han identificado riesgos.
GRI 103	Número de reclamaciones relacionadas con los derechos humanos que han sido presentadas, tratadas y resueltas mediante mecanismos formales de reclamación.	0 reclamaciones: No se ha presentado ni recibido ningún tipo de reclamación relacionada con derechos humanos en el período analizado en esta memoria.
GRI 413	Porcentaje de centros dónde se han implantado programas de desarrollo, evaluaciones de impactos y participación en la comunidad local.	100% centros: En la empresa se aplica su política en materia de RSE.
GRI 413	Centros de operaciones con efectos negativos significativos, posibles o reales, sobre las comunidades locales.	0 centros: Debido a la actividad de la empresa, no se han identificado efectos negativos significativos sobre las comunidades locales.

3.2. PRINCIPIOS DE DERECHOS 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.

La empresa en todo caso aplica la normativa y legislación en vigor en temas laborales relacionados con la contratación, formación y promoción del personal. Internamente, en cumplimiento de la legislación en vigor, la empresa mantiene un diálogo con los órganos de representación de los trabajadores en aquellos casos en que proceda esta consulta.

Durante el período de análisis la empresa ha continuado con la aplicación de las políticas de contrataciones y política de conciliación en virtud de la legislación vigente.

Por otra parte, en **CORUÑESA DE ETIQUETAS, S.L.** aplicamos la ley de la igualdad con criterios totalmente abiertos a priorizar la conciliación laboral, en temas de horarios adaptados o reducciones de jornada para facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, sin que su práctica evite promociones internas y el desarrollo profesional.

ACCIONES DESARROLLADAS:

- El 51% de la plantilla cuenta con al menos un/a hijo/a, del cual un 62% son hombres y el 38% son mujeres. En Coreti están activas todas las medidas de conciliación recogidas en la diferente legislación de aplicación y se realiza una comunicación activa de las mismas, favoreciendo de esta forma que trabajadoras y trabajadores puedan acogerse a ellas.
- El 8% de la plantilla está acogida a medidas de conciliación. Los hombres que las disfrutan son de taller, con lo que optan por la elección de turno; mientras que las mujeres que las disfrutan son, principalmente, de oficina, con lo que optan por la adaptación de horarios. Existe una mujer en taller acogida a una elección de turno por conciliación.

- Elaboración, aprobación y publicación de un nuevo plan de igualdad, en el que se recogen medidas y objetivos concretos que serán desarrollados en un plazo máximo de 4 años. Asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta "la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo."
- En los últimos años se ha incrementado en un 65% la presencia femenina en Coreti, debido a la paulatina incorporación de la mujer a un sector altamente masculinizado como es el de las artes gráficas. Este porcentaje de aumento es mucho mayor a la media sectorial.
- Todos los años el departamento de recursos humanos programa el Plan de Formación Anual. Dentro del plan existen cursos que son comunes año a año, entre los que se encuentra la formación en materia de igualdad.

Coreti cuenta con un código ético y un sistema de compliance, en donde entre otra documentación se encuentra el protocolo de acoso laboral. En él se especifica cuál es la forma de proceder en caso de que una persona de la empresa esté sometida a acoso sexual o por razón de sexo. Este documento está accesible a toda la plantilla de la organización.

- Se realizan comunicaciones específicas para sensibilizar en materia de igualdad en base a diferentes fechas conmemorativas marcadas en el calendario anual como, por ejemplo, el 8 de marzo.
- Se han realizado además encuestas de percepción en materia de igualdad.

OBJETIVOS:

- Fomentar la igualdad en empresa garantizando las mismas oportunidades de manera clara y objetiva tanto en el proceso de acceso al empleo como de promoción interna, en base a perfiles competentes y conseguir aumentar el índice de feminización en Coreti. Continuar con la formación en materia de igualdad.
- Sensibilizar y concienciar a la plantilla de Coreti en materia de igualdad de género, corresponsabilidad, acoso sexual y violencia de género.
- Promover el ejercicio corresponsable de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla de Coreti.
- Que en la empresa exista un ambiente de trabajo de respeto y prevenir el posible acoso sexual o por razón de sexo /violencia de género.

- Garantizar el principio de igualdad retributiva, midiendo el cumplimiento de esta con indicadores cuantitativos y analizar las desviaciones detectadas en materia retributiva para aproximarse al principio de equidad y minimizar la brecha de género salarial.
- Conseguir que las comunicaciones internas/externas se realicen con lenguaje inclusivo y comunicar todas las medidas a las partes interesadas.

INDICADORES GRI:

GRI 401	Número y tasa de contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por grupo etario, sexo y región.	En el último año se han producido 43 altas de contrato, fundamentalmente a través de contratos temporales a tiempo completo por obra y servicio (42%) y por circunstancias eventuales de la producción (23%). Del total de altas, un 49% son mujeres.
---------	---	---

TIPO DE CONTRATO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	TOTAL
100. Indefinido a tiempo completo ordinario.	3	0	3	7%
189. Indefinido a tiempo completo. Transformación de contrato temporal.	0	1	1	2%
401. Duración determinada a tiempo completo. Por obra y servicio.	13	5	18	42%
402. Duración determinada a tiempo completo. Interinidad.	3	4	7	16%
410. Duración determinada a tiempo completo. Por circunstancias eventuales de la producción.	3	7	10	23%
501. Duración determinada. Tiempo parcial. Obra y servicio.	0	3	3	7%
502. Duración determinada. Tiempo parcial. Por circunstancias eventuales de la producción.	0	1	1	2%
TOTAL	22	21	43	100%

GRI 401	Prestaciones sociales para los empleados a jornada completa que no se ofrecen a los empleados temporales o a media jornada, desglosados por ubicaciones significativas de actividad.	Además de las prestaciones sociales que marca la legislación en vigor (baja por maternidad/paternidad, cobertura por incapacidad o invalidez, etc.) se ofrece seguro médico privado para empleados fijos y familia.
---------	--	---

GRI 401	Índices de reincorporación al trabajo y de retención tras la baja por maternidad o paternidad, desglosados por sexo.	<p>Durante el año 2020, 6 empleados tuvieron derecho a baja por maternidad o paternidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> Hombres: 3 Mujeres: 3
GRI 402	Plazos mínimos de preaviso de cambios operativos y posible inclusión de éstos en los convenios colectivos.	Coreti respeta el plazo de preaviso establecido en el convenio en vigor: Convenio colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares 2019-2020.
GRI 403	Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de salud y seguridad conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de salud y seguridad laboral.	<p>100% trabajadores: En cumplimiento de la legislación en vigor.</p>
GRI 403	Tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y sexo.	<p>Accidentes de trabajo 2019: 12 accidentes de trabajo en el 2019</p> <p>Accidentes sin baja: 2 (66%) (Mujeres: 0% y Hombres: 100 %)</p> <p>Accidentes con baja: 1 (33%) (Mujeres: 0 % y Hombres: 100%)</p> <p>El % del total de accidentes:</p> <ul style="list-style-type: none"> Mujeres: 0% Hombres: 100% <p>Las causas principales de los accidentes son sobreesfuerzos y cortes por golpes contra objetos.</p>

GRI 403	Trabajadores cuya profesión tiene una incidencia o un riesgo elevados de enfermedad.	0 trabajadores: El personal no desarrolla ninguna actividad profesional con incidencia o riesgo elevado de desarrollar algún tipo de enfermedad profesional.
GRI 403	Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos.	La empresa está sometida al cumplimiento de la legislación en vigor en materia de Seguridad y Salud laboral. Como tal requisito también viene recogido en el convenio colectivo del sector.
GRI 404	Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral.	<ul style="list-style-type: none"> Durante el último año han asistido a la formación un 62% de hombres frente a un 38% de mujeres. Desglosada esta información por grupos profesionales resultaría en un 11% para responsables de departamento, 28% para OFICIAL 1ª, 28% OFICIAL 2ª, 34% OFICIAL 3ª.
GRI 404	Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomentan la empleabilidad de los trabajadores y les ayudan a gestionar el final de sus carreras profesionales.	No hay definida una acción concreta en cuanto a la gestión del final de la carrera profesional del personal (por jubilación o finalización del contrato de trabajo), pero sí se establecen programas de formación para mejorar las capacidades del personal.

GRI 404	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional, desglosado por sexo y por categoría profesional.	100% hombres (Personal nueva incorporación). 100% mujeres (Personal nueva incorporación). El trato y la relación entre la dirección y el personal es estrecha y directa.
GRI 405	Composición de los órganos de gobierno y desglose de la plantilla por categoría profesional y sexo, edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.	Durante el año 2020: El órgano de Gobierno está compuesto por dos administradores solidarios: una mujer de más de 50 y un hombre de más de 50.
GRI 405	Relación entre el salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosada por categoría profesional y por ubicaciones significativas de actividad.	No hay diferencias entre hombres y mujeres dentro de la misma categoría profesional Coreti cumple con lo reflejado en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, que indica que la prestación de un trabajo de igual valor tendrá la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquier que sea la naturaleza de esta, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.
GRI 414	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a las prácticas laborales.	0% nuevos proveedores: Durante el año 2019 no se aplicaron criterios específicos relativos a prácticas laborales para la evaluación de los nuevos proveedores. Se trabaja con proveedores tanto nacionales como internacionales, (ninguno de algún país con riesgo de explotación a trabajadores o peligro de infringir derechos humanos).

GRI 414	Impactos negativos significativos, reales y potenciales, en las prácticas laborales en la cadena de suministro, y medidas al respecto.	0 impactos negativos: No se han detectado impactos negativos significativos tanto reales como potenciales, en las prácticas laborales en la cadena de suministro.
GRI 103	Número de reclamaciones sobre prácticas laborales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación.	0 reclamaciones: Durante el período analizado por esta memoria, no se han presentado ni tratado ningún tipo de reclamaciones sobre prácticas laborales.
GRI 406	Número total de incidentes de discriminación y medidas correctivas adoptadas.	0 incidentes: No se han producido incidentes de discriminación.
GRI 407	Identificación de centros y proveedores significativos identificados en los que el derecho a libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos pueda ser violado o pueda estar amenazado, y medidas adoptadas para defender estos derechos.	0 proveedores: No se han identificados riesgos. Se trabaja con proveedores tanto nacionales como internacionales, (ninguno de algún país con riesgo de explotación a trabajadores o peligro de infringir derechos humanos)...
GRI 408	Identificación de centros y proveedores con riesgo significativo de casos de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición efectiva de la explotación infantil.	0 proveedores: No se han identificados riesgos. Se trabaja con proveedores tanto nacionales como internacionales, (ninguno de algún país con riesgo de explotación a trabajadores o peligro de infringir derechos humanos)...

GRI 409	Centros y proveedores con riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzado, y las medidas adoptadas para contribuir a la eliminación de todas las formas de trabajo forzado.	0 proveedores: No se han identificados riesgos. Se trabaja con proveedores tanto nacionales como internacionales, (ninguno de algún país con riesgo de explotación a trabajadores o peligro de infringir derechos humanos)...
---------	--	---

3.3. PRINCIPIOS MEDIOAMBIENTALES

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

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

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

En línea con su compromiso con el medio ambiente, **CORUÑESA DE ETIQUETAS, S.L.** está en búsqueda constante de recursos y alternativas para hacer de su actividad más respetuosa con el medio ambiente.

La empresa se encuentra comprometida con el medio ambiente y el desarrollo sostenible. Cuenta con una política ambiental establecida y aprobada por la dirección y un sistema de gestión de calidad y gestión ambiental según las normas ISO 9001:2015 certificado por AENOR desde el 2001 e ISO 14001:2015 certificado por AENOR desde el año 2009.

La empresa se encuentra certificada en Cadena de Custodia (FSC) por AENOR desde el 2013. Destacar que en 2020 además de poder certificar nuestras etiquetas como FSC Mix Credit y FSC Recycled podemos certificar FSC Mixto x %

Además desde el 2018 contamos con las normas de calidad y seguridad alimentaria en el sector Packaging: BRC y IFS, en ambas hemos obtenido una de las máximas puntuaciones en las auditorias llevadas a cabo en el 2020.

Durante el 2020 hemos llevado nuevas medidas, englobadas dentro del plan de economía circular de Coreti.

ACCIONES DESARROLLADAS:

- Formación en el sistema de gestión ambiental para todo el personal de nueva incorporación.
- Se ha planteado objetivos de reducir el consumo de electricidad, para lo cual hemos comenzado la instalación de placas fotovoltaicas, sustituyendo de este modo por energías renovables.
- Se continua con la recogida de material soporte para su posterior reciclaje.
- Uso de materiales mas sostenibles para la fabricación de etiquetas adhesivas, materiales con menor consumo de agua, energía y menores emisiones de CO₂ a la atmosfera.

OBJETIVOS:

- Seguir con la implantación del plan de economía circular.

INDICADORES GRI:

GRI 301	Materiales utilizados, por peso o volumen.	<p>Para el año 2020 los resultados son: (Se incluye el dato del 2020 y la variación del indicador con respecto al año anterior; Valor positivo: el indicador aumento, valor negativo, disminuye).</p> <p>Consumo de papel (Bobinas): 16.711.142 m². (Variación indicador ²⁰¹⁹⁻²⁰²⁰: +10%)</p> <p>Consumo de cajas de cartón: 115.825 kg. (Variación indicador ²⁰¹⁹⁻²⁰²⁰: 40 %)</p> <p>Consumo de mandril: 68.851kg (Variación indicador ²⁰¹⁹⁻²⁰²⁰: 15 %)</p> <p>Consumo plástico: 12.839 kg (Variación indicador ²⁰¹⁹⁻²⁰²⁰: 100 %)</p> <p>Consumo total de papel en oficinas: 375.000 hojas (Variación indicador ²⁰¹⁹⁻²⁰²⁰: 54 %)</p> <p>Consumo gasóleo: 17.514 litros (Variación indicador ²⁰¹⁹⁻²⁰²⁰: -23%)</p> <p>Consumo de electricidad: 1.125.005 Kwh (Variación indicador ²⁰¹⁹⁻²⁰²⁰: 4.27 %)</p> <p>Consumo de agua: 1.187m³. (Variación indicador ²⁰¹⁹⁻²⁰²⁰: 14%)</p>
GRI 301	Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales reciclados.	El 100% de cartón y plástico son entregados a gestor autorizado para su reciclado.

GRI 302	Consumo de energía interno.	Consumo de energía eléctrica. Total año 2020: 1.125.005 Kwh
GRI 302	Consumo de energía externo.	No hubo consumo de energía externo.
GRI 302	Intensidad energética.	No se cuenta con datos del año 2020.
GRI 302	Reducción del consumo energético.	No se ha producido reducción del consumo eléctrico.
GRI 303	Captación total de agua según la fuente.	El agua consumida en las instalaciones procede de la red municipal de suministro de aguas.
GRI 303	Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de aguas.	No hay constancia de fuentes de agua afectadas. El agua consumida procede de la red de distribución municipal.
GRI 304	Instalaciones operativas propias, arrendadas, gestionadas que sean adyacentes, contengan o estén ubicadas en áreas protegidas y áreas no protegidas de gran valor para la biodiversidad.	Las oficinas de la empresa se encuentran en un polígono industrial y no hay afección directa sobre la biodiversidad.
GRI 305	Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero al generar energía.	Emisiones Indirectas (Alcance 2) ~ 225 Tn CO₂ Eq

GRI 305	Reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero.	<ul style="list-style-type: none"> Emisiones Indirectas 2018 (Alcance 2) ~ 291 Tn CO2 Eq Emisiones Indirectas 2019 (Alcance 2) ~ 176 Tn CO2 Eq Emisiones Indirectas 2020 (Alcance 2) ~ 225 Tn CO2 Eq <p>Se ha producido reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero de un 24% con respecto al 2018.</p>
GRI 305	Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono.	No se generan emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono como consecuencia de las actividades de la empresa.
GRI 306	Vertido total de aguas, según su calidad y destino.	Las aguas residuales de oficinas y vestuarios van al colector municipal, las aguas derivadas del proceso de fabricación de las etiquetas son enviadas previamente a una depuradora instalada en nuestras instalaciones. Los lodos generados en la depuración son tratados como residuos peligrosos y gestionados por un gestor autorizado.

GRI 306	Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento.	<p>Los residuos peligrosos gestionados son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Envases vacíos metálicos contaminados: 3094 kg • Envases vacíos plásticos contaminados: 5058 kg • Fijador fotográfico: 158 kg • Residuo sólido contaminado: 2871 kg • Revelador fotográfico: 852 kg • Tintas al disolvente: 10109 kg • Tubos fluorescentes: 51 kg
GRI 306	Número y volumen total de los derrames accidentales más significativos.	NO se han registrado durante el año 2020 derrames ni accidentes ambientales.
GRI 301	Porcentaje de productos vendidos, y sus materiales de embalaje, que son recuperados al final de su vida útil, por categorías de productos.	La empresa tiene aprobado un plan empresarial de prevención de residuos de envases . Anualmente se lleva a cabo una declaración de los mismos.
GRI 307	Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y de la normativa ambiental.	No se han recibido ningún tipo de multas o sanciones por incumplimiento de la normativa ambiental.

--	Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como del transporte de personal.	Se ha realizado una evaluación de aspectos ambientales como consecuencia de los requisitos del sistema de gestión ambiental ISO 14001. Los impactos ambientales más significativos: Consumo de electricidad, papel adhesivo, plástico, cajas de cartón Generación de residuos: envases plásticos y metálicos contaminador, residuo sólido contaminado.
GRI 308	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios ambientales.	100% de proveedores que realizan su actividad en nuestras instalaciones se tiene en cuenta su comportamiento ambiental.
GRI 308	Impactos ambientales negativos significativos, reales y potenciales, en la cadena de suministro y medidas al respecto.	0 impactos: No se han identificado proveedores con impactos ambientales significativos.
GRI 103	Número de reclamaciones ambientales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación.	0 reclamaciones: Durante el período de análisis de esta memoria no se han presentado o resuelto ninguna reclamación ambiental.

3.4. PRINCIPIOS ANTICORRUPCIÓN

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

La empresa cuenta con una política de Integrada aprobada por Dirección, en la que se hace mención de rechazo a toda forma de corrupción, extorsión y blanqueo de capitales.

CORUÑESA DE ETIQUETAS, S.L. ha desarrollado este Plan de Prevención Penal o Normativo, que se enmarca dentro de la política de estricto cumplimiento de la normativa vigente: dentro del plan se incluye política anticorrupción, integridad y transparencia, blanqueo de capitales y código de conducta para proveedores.

Todo el personal de **CORUÑESA DE ETIQUETAS, S.L.** es informado de dicho plan y de los principales aspectos del mismo, así como de las vías de comunicación.

El riesgo en cuanto a corrupción es muy bajo, aún así se ha decidido la elaboración de un código de conducta tanto para personal de la empresa como proveedores.

En **CORETi** existen herramientas a disposición del personal para denunciar conductas ilícitas como buzón de sugerencias y canal de denuncias (comunicando@coreti.com).

ACCIONES DESARROLLADAS:

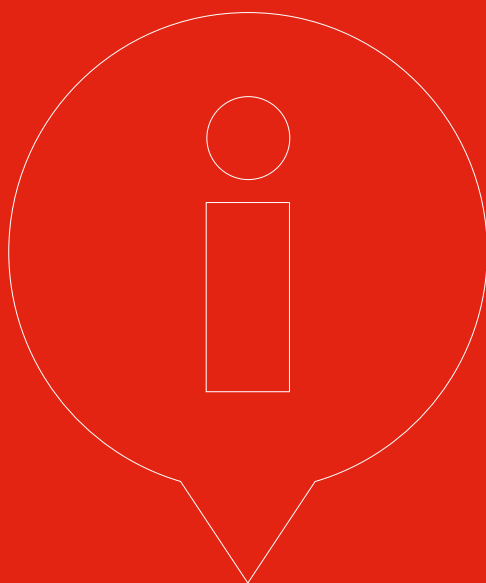
- Se ha impartido formación en RSE al personal de nueva incorporación. Dicha formación se actualiza de forma periódica según la realidad de Coreti.
- Se ha elaborado e implantado un Plan de Prevención de Delitos Penales, dicho plan es actualizado de forma periódica para adaptarlo a la realidad de la empresa.
- Se ha realizado auditorias externas.
- Elaboración de un código de conducta interno y el código de conducta para los proveedores, se ha publicado en la página web y se ha enviado a los mismos.
- Creación de herramientas para la denuncia de conductas ilícitas: buzón de sugerencias, procedimiento establecido de canal de denuncias: correo electrónico: comunicando@coreti.com.
- Elaboración y difusión de un Plan de Prevención Penal (Compliance Program).

OBJETIVOS:

- Difusión del plan de Prevención de Delitos Penales a personal y proveedores.
- Difusión del código de conducta a personal y proveedores.

INDICADORES:

GRI 205	Porcentaje y número total de centros en los que se ha evaluado los riesgos relacionados con la corrupción y riesgos significativos detectados.	No se han identificado en la empresa riesgos relacionados con la corrupción.
GRI 205	Políticas y procedimientos de comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción.	Todo el personal ha sido informado de las políticas de la empresa respecto de la RSE y la lucha contra la corrupción . Tres personas se han formado en RSE. La empresa no acepta ni permite a sus empleados aceptar regalos de proveedores. Los que llegan son sorteados entre los empleados.
GRI 205	Casos confirmados de corrupción y medidas adoptadas.	No ha habido incidentes de corrupción.
GRI 415	Valor de las contribuciones políticas, por país y destinatario.	La empresa no realiza aportaciones financieras ni de ningún tipo a partidos políticos ni a otro tipo de instituciones relacionadas.



APÉNDICE

MEMORIA

VISUAL DE

CORETi

2020

4.1. SOSTENIBILIDAD

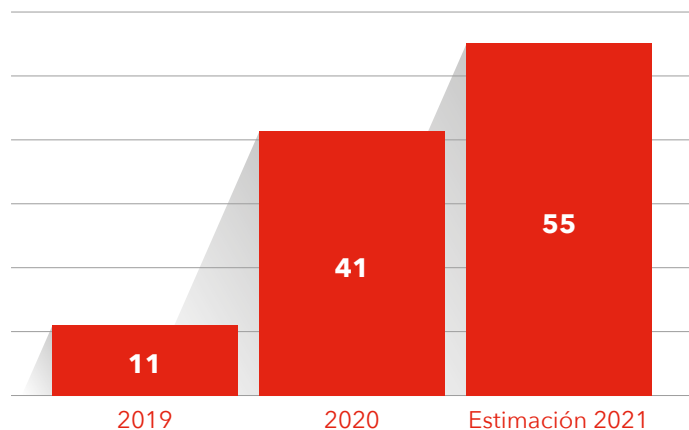
Hemos continuado con nuestro Plan de Economía Circular, cumpliendo objetivos y trabajando para alcanzar otros a medio y largo plazo.

En base a este proyecto, en Coreti hemos recibido el diploma de Acción Climática Positiva de manos de UPM Raflatac, siendo la primera compañía de nuestro sector en España en recibirlo. Lo hemos conseguido tanto por el uso de materiales sostenibles durante el año 2019, como por nuestra aportación al programa de reciclaje de papel soporte Rafcycle.



DATOS Y EVOLUCIÓN RAFCYCLE

Evolución Reciclaje Soporte:



Datos 2020 | Recogida de 41 Tn. de soporte da lugar a:

Rendimiento	31,0	tn Pulpa
Genera	51,5	tn papel
Haciendo que	541	árboles queden disponibles para otros usos

DATOS Y EVOLUCIÓN ACCIÓN CLIMÁTICA POSITIVA (RAFLATAC)

Seguimos con nuestro objetivo de residuos "0", recuperando, reciclando o reutilizando muchos elementos antes considerados como restos o residuos. Así mismo, nuestra acción climática positiva también se relaciona con el uso cada vez mayor de materiales más sostenibles lo que en 2020 ha implicado que:

En total reducimos:

Energía	396128	MJ
Agua	137111	L agua
CO ₂	15286	kg CO ₂ eq

Esto significa:

Una farola encendida durante:	223 días
Ciclos de lavadora:	2616
Absorbido por un árbol en:	7649 años

Estimación 2021

En total reduciremos:

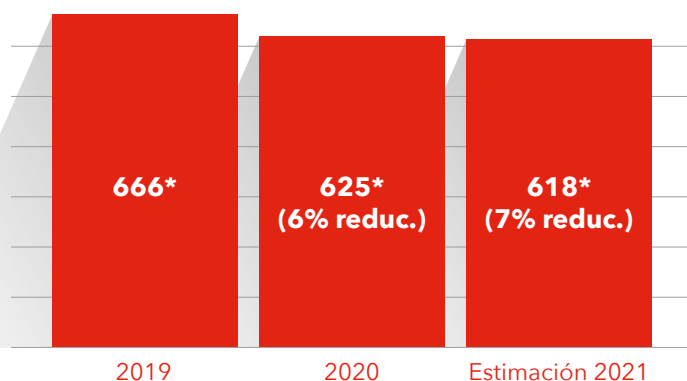
Energía	408012	MJ
Agua	141224	L agua
CO ₂	15745	kg CO ₂ eq

Esto significa:

Una farola encendida durante:	229 días
Ciclos de lavadora:	2694
Absorbido por un árbol en:	7878 años

Siguiendo nuestro programa de control de residuos, debemos destacar que en 2020 se reduce un 6% la generación de plástico y un 9% la generación de papel, todo el papel y plástico generado como residuo ha sido destinado al reciclaje.

Producción residuo:

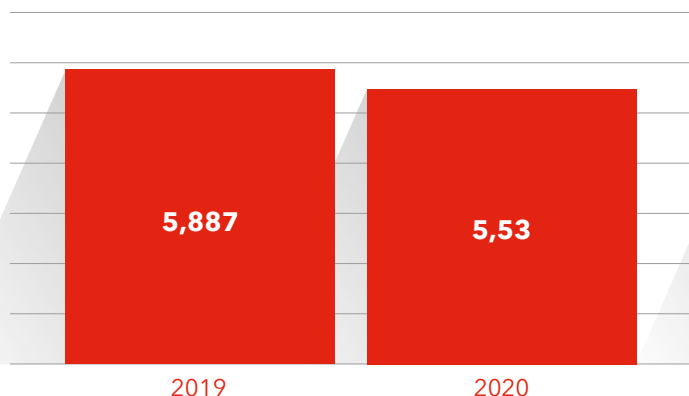


Reducción 2020

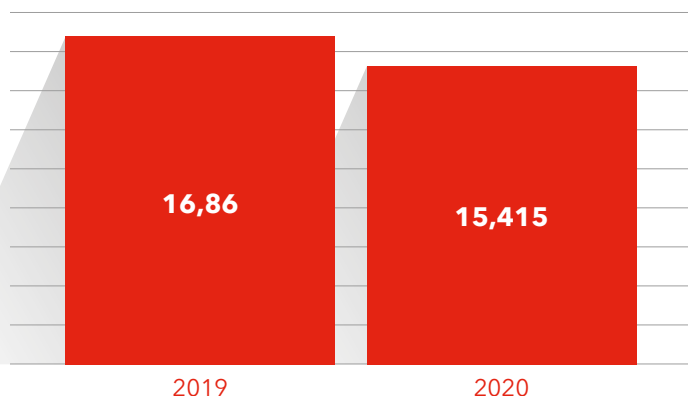
▼
6%

*Residuos materiales compuestos (tn)

Reciclaje de plásticos:



Reciclaje de papel/cartón:



APUESTA POR ENERGÍAS VERDES

Comenzamos así mismo en 2020 los trámites para la instalación de 500m² de paneles solares, apostando por energías limpias y renovables. El objetivo es conseguir un ahorro de energía de al menos un 10% en todo nuestro proceso productivo y poder reducir también nuestras emisiones.

Instalación fotovoltaica (2021):

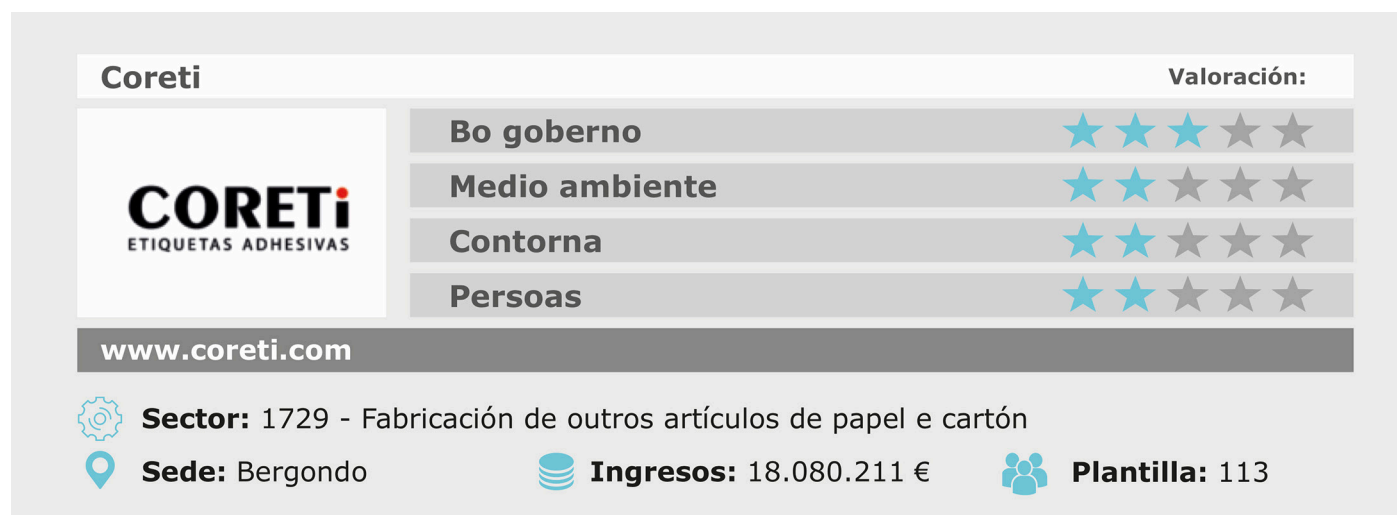
Producción de energía	Reducción
113868 kw/año	10%

Reducción ESTIMADA al año de emisiones de CO₂: 0.031 kg/CO₂ (Actualmente estamos emitiendo aproximadamente, según nuestro consumo eléctrico medio: 0.310 kg de CO₂ emitido a la atmosfera).



4.1.1. CORETi EN EL TOP DE EMPRESAS COMPROMETIDAS

El Atlas Gallego de Empresas Comprometidas incluye a Coreti entre las empresas con mayor compromiso en ámbitos como la política ética, el compromiso con el Pacto Mundial de la ONU o transparencia activa y económica-financiera, así como en lo relacionado con el Medio Ambiente y la sostenibilidad.



4.2. RENOVACIÓN Y AMPLIACIÓN DE CERTIFICACIONES

En 2020 hemos renovado nuevamente con la máxima nota la certificación BRC en la categoría de higiene alta, así como IFS en High Level con una puntuación de 99.21 sobre 100.

Así mismo hemos ampliado el certificado Fsc Mix Credit para nuestras etiquetas, ampliando el sello que nos habilita para certificar que nuestras etiquetas se han realizado con hasta tres materiales diferentes: crédito mixto, crédito reciclado y mixto x%.

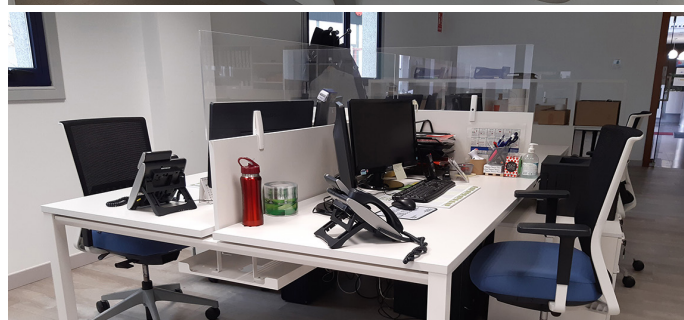
4.3. SEGURIDAD

El 2020 ha sido un año en el que la seguridad y la salud de nuestros empleados ha sido más prioritario que nunca, por encima de cualquier dato macro o microeconómico.

A lo largo del año se han llevado a cabo una serie de medidas con el fin de evitar la propagación del Covid-19 en el marco del Plan de Contingencia de Coreti. Destacan las siguientes medidas de prevención/protección:

- **Medidas higiénicas básicas:** se han establecido protocolos de higiene y limpieza: dotación de desinfectantes de superficies en cada equipo, dispensadores de gel hidroalcohólico en cada equipo y zonas comunes. Desinfección semanal de toda la empresa y refuerzo diario de limpieza, colocación de alfombras desinfectantes en todas las entradas, entrega de mascarillas a todos los trabajadores.

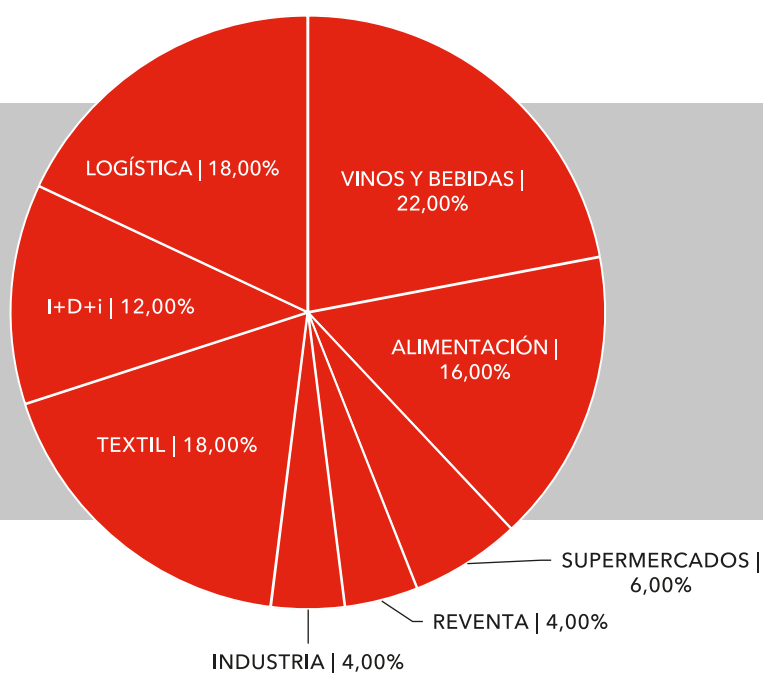
- **Medidas de carácter técnico:** instalación de mamparas de protección, habilitación de dos comedores más, establecimiento de aforo en zonas comunes, refuerzo de limpieza en zona de trabajo y zonas comunes, ventilación adecuada.
- **Medidas de carácter organizativo:** establecimiento de turnos fijos en fabrica, entrada escalonada, establecimiento de turnos en comedor, establecimiento de flujos en vestuarios. Así mismo, durante el primer estado de alarma turnos de 7 horas con desinfección entre turnos.
- **Formación e información continua** a lo largo de toda la pandemia a través de diferentes medios de comunicación: colocación de carteles informativos, envío de correos electrónicos y WhatsApp con circulares, realización de cursos online sobre Coronavirus y Medidas generales de prevención.



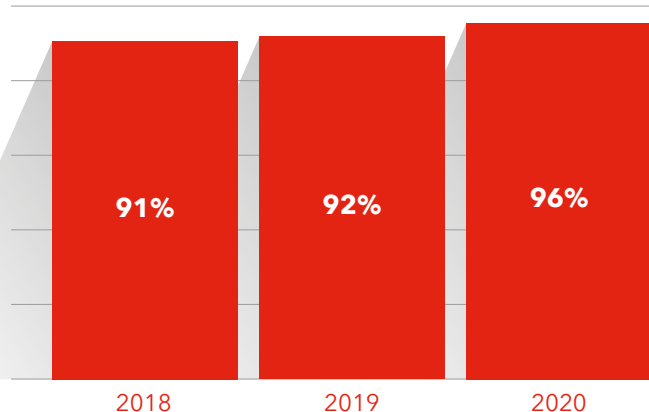
4.4. 2020, A PESAR DE TODO, UN AÑO DE CRECIMIENTO

A pesar de todo 2020 ha sido un año de crecimientos, pues hemos aumentado nuestra presencia en clientes, sectores y actividades económicas.

**Sectores acumulado ▶
12 meses 2020**



4.5.2. IGUALDAD Y ESTABILIDAD



◀ Evolución % indefinidos

Sigue siendo importante la presencia de trabajadoras en nuestra compañía, no sólo en puestos de oficina o puestos técnicos, sino también en aquellos productivos, en la parte de fábrica.

En 2020 hemos sido **105** trabajadores, de ellos un 96% con contrato indefinido, lo que destaca la apuesta necesaria para Coreti por la estabilidad laboral de sus empleados.

Hemos trabajado de forma ardua junto con la Comisión de Igualdad del Comité de Empresa en la elaboración de un nuevo y renovado Plan de Igualdad de nuestra compañía que ya a comienzos de este 2021 ha sido aprobado.

Un Comité de Empresa que, por primera vez en Coreti, está compuesto por dos mujeres que ejercen su trabajo en fábrica y además presidido por una de ellas.

Hay que destacar, además, en nuestra apuesta por la igualdad, que existe paridad también en la Administración de nuestra compañía.



4.5.3. SOLIDARIDAD

Dentro de nuestra política solidaria, hemos donado el importe que tradicionalmente destinábamos a la cena de Navidad a la adquisición de alimentos y otros artículos de primera necesidad para hacer llegar a los más necesitados y golpeados por la crisis que nos ha traído la pandemia por Covid-19.

Desde el 2015 estamos adheridos con el Pacto Mundial de Naciones Unidas, así como con la Red Española del Pacto Mundial, del que somos socios Signatory. Tenemos un compromiso explícito por el cumplimiento de los 10 principios básicos que plantea y estamos alineados con los objetivos de desarrollo sostenible y las metas a alcanzar en el 2030.

A lo largo de 2020 y con motivo de la pandemia, colaboramos y pusimos nuestro granito de arena aportando nuestro producto a hospitales en los momentos más duros de esta crisis sanitaria.

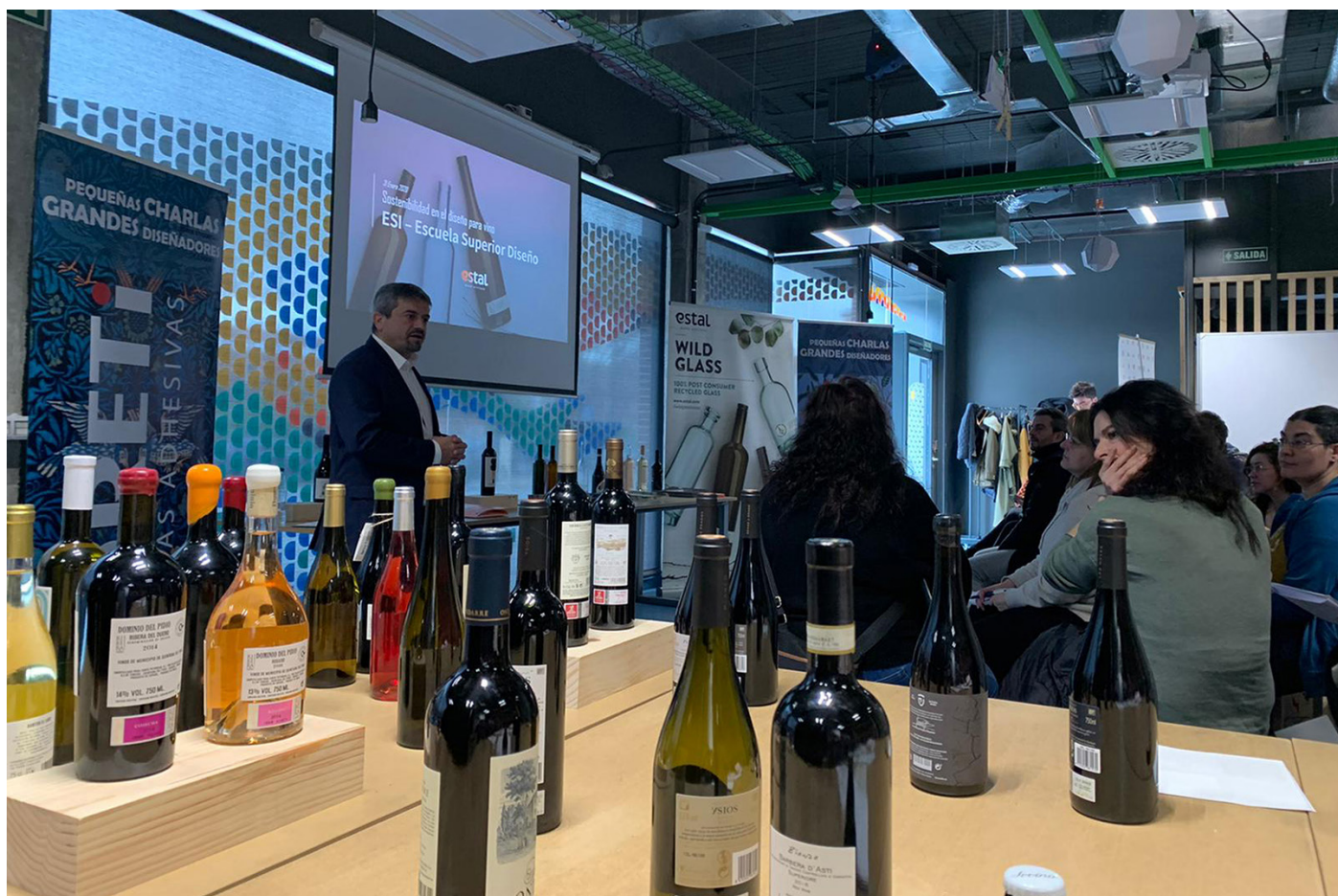
Así mismo, quisimos estar también al lado de los transportistas, aportándoles algo de comida y bebida durante las duras semanas de confinamiento y de cierre de todo tipo de establecimientos. Ellos tampoco dejaron de entregar en nuestras instalaciones la materia prima necesaria para fabricar nuestras etiquetas, a pesar de las circunstancias diarias que tuvieron que atravesar.



Hemos donado el importe que destinábamos a la cena de Navidad a la adquisición de alimentos y artículos de primera necesidad.

4.6. EVENTOS Y ENCUENTROS ONLINE

A comienzos de año organizamos, todavía presencialmente, en la Escuela Superior de Diseño de Valladolid (ESI) la segunda edición de la Jornada “Pequeñas Charlas (sobre etiquetas) para Grandes Diseñadores (de etiquetas)”. Un evento dirigido a diseñadores y estudiantes de diseño. La temática principal fue la Sostenibilidad, y nuestro proveedor Avery Dennison se encargó de hablar sobre materiales para etiqueta en esta área.



DÍA DEL DISEÑO
27 ABRIL 2020

Pequeñas Charlas para grandes diseñadores
12:30 a 14:30 horas
Impartido por:
Manuel Deza, Responsable de Desarrollo de Nuevos Proyectos de la empresa.
Christian Galí, Business Manager de Arconvert
Pablo Guerrero, Director Creativo del estudio Pablo Guerrero.

CORETi
ETIQUETAS ADHESIVAS

¡RESERVA TU PLAZA!

esi ESCUELA SUPERIOR DE DISEÑO

En 2020 hemos organizado un workshop online “Pequeñas Charlas para Grandes Diseñadores”, en colaboración con Escuela Superior de Diseño de Valladolid (ESI) y con la participación de Arconvert-Ritrama, para conmemorar el Día del Diseño.

Así mismo, en un año en el que las Webinars y las Videoconferencias para asistir a cursos, presentaciones, concursos, premios e incluso ferias, han sido imprescindibles, UPM Raflatac y Avery Dennison nos presentaron sus nuevos productos. Se trata de formatos de comunicación que, entendemos, han llegado para quedarse.

4.7. CAMPAÑAS PUBLICITARIAS Y COMUNICATIVAS



4.8. COLABORACIÓN CON EL SECTOR



Hemos formado parte del grupo de trabajo que ha elaborado para el sector el **Manual de Economía Circular- Huella de Carbono** y el **Manual de gestión Agrupada de Residuos**, en el marco del Grupo de Calidad de AIFEC.

Este grupo de trabajo nos permite, además de compartir conocimientos y experiencias, obtener una comparativa de Coreti con el sector en cuanto a indicadores de reclamaciones y causas de estas. En el futuro, también hará posible que podamos compararnos con indicadores relacionados con el medio ambiente y la sostenibilidad.

4.9. PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS

En Coreti nos hemos sentido muy felices porque el trabajo que hemos realizado para alguno de nuestros clientes ha recibido el reconocimiento unánime de nuestro sector con los Premios AIFEC a la mejor etiqueta adhesiva. La etiqueta ganadora ha sido Sabaria, aunque EL Linze de Daniel Iturralde también ha sido reconocida.

Los Pentawards también han galardonado varios trabajos de diseñadores que hemos fabricado en Coreti. El que hemos elaborado para la ginebra Pridem's es uno de ellos.



CORUÑESA DE ETIQUETAS, S.L.

C / Guisamo, parcela 7B - 15165 BERGONDO (A Coruña)

<http://www.coreti.com/>

981 795 622

coreti@coreti.com

D. Luis Fernández Vilela