

COMUNICACIÓN DE PROGRESO (COP)

SODIRA IBERIA SL

Período cubierto por su Comunicación de progreso (COP)

De: 1-Jul-2021

A: 1-Jul -2022

1. DECLARACIÓN DEL DIRECTOR GENERAL:

MADRID 01-07-2021

A nuestras partes interesadas:

Me complace confirmar que Sodira Iberia, SL reafirma su respaldo a los Diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en las áreas de los derechos humanos, el trabajo, el medioambiente y la anticorrupción.

En esta Comunicación de progreso anual, describimos nuestras acciones para mejorar continuamente la integración del Pacto Mundial y sus principios a nuestra estrategia de negocios, cultura y operaciones diarias. También nos comprometemos a compartir esta información con nuestras partes interesadas a través de nuestros principales canales de comunicación.

Atentamente,

Carlos Abella Ligués CEO

2. DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS

Derechos humanos:

- Sodira, en este año tan marcado por la pandemia COVID, garantiza que a sus trabajadores se les proporcionan instalaciones de trabajo seguras, adecuadas e higiénicas, cumple con toda la legislación de prevención de riesgos laborales e incluye sus propias medidas adicionales. Sodira ha desarrollado y aplica un protocolo específico de seguridad y protección de sus personas ante la amenaza de contagio del Coronavirus.
- Sodira se preocupa, a través de su código ético y de conducta actualizado, y de su protocolo específico de acoso, de proteger a los trabajadores de acosos en el lugar de trabajo, lo que incluye acoso físico, verbal, sexual o psicológico, abuso o amenazas.
- Asimismo, ha facilitado todas las medidas necesarias de conciliación laboral, basadas en la flexibilidad horaria y el teletrabajo, para adecuarse a las nuevas circunstancias COVID y permitir a las personas desarrollar sus actividades profesionales con la mayor protección y adaptándose a cada circunstancia personal en la medida de lo posible.
- Sodira toma medidas para eliminar las actividades que podrían dañar o amenazar la vida humana y la salud durante todos sus procesos productivos.

Trabajo

- Sodira garantiza que la empresa no participa en ninguna forma de prácticas laborales forzadas u obligadas.
- Sodira Cumple con los estándares de salario regulados en la legislación vigente.
- Garantiza que las decisiones relacionadas con el empleo estén basadas en criterios relevantes y objetivos
- Sodira se preocupa por la igualdad de oportunidades en todo su ámbito, por lo que ha arrancado de forma voluntaria, su primer plan de igualdad, que derivará en unas medidas concretas a implementar a lo largo de los próximos 4 años.

Medioambiente

- Sodira trabaja para evitar el daño ambiental a través del mantenimiento regular de los procesos de producción y sistemas de protección ambiental (control de contaminación del aire, residuos, sistemas de tratamiento del agua, etc.).
- Sodira garantiza procedimientos de emergencia para prevenir y abordar los accidentes que afectan el medioambiente y la salud humana.
- Sodira minimiza el uso de químicos y otras sustancias peligrosas y garantiza el manejo y almacenamiento seguro de estos.
- Sodira ha comenzado a medir y reducir su huella de carbono. Ha obtenido el sello oficial de cálculo de huella de carbono emitido por el Ministerio de Medio Ambiente, para el año 2019 y el año 2018. El año 2020 está en proceso de cálculo, utilizando los nuevos factores de conversión de la Agencia Europea del Medio Ambiente recientemente publicados.

Anticorrupción

- Sodira evalúa el riesgo de la corrupción al hacer negocios a través de su sistema de Compliance, que se actualiza y revisa de forma anual.
- Sodira Menciona las palabras “anticorrupción” y/o “comportamiento ético” en los contratos con socios comerciales.

- Sodira garantiza que sus procedimientos internos respaldan el compromiso anticorrupción de la empresa.

3. MEDICIÓN DE LOS RESULTADOS

Sodira declara que tiene sus propios indicadores para medir los resultados en las áreas antes mencionadas; incluyendo:

- Datos demográficos de la gerencia y los empleados desglosados según los factores de diversidad (por ejemplo, sexo, origen étnico, edad, etc.).
- Tasa de enfermedades, lesiones y absentismo laboral.
- Impacto medioambiental de sus actividades.
- Nº de denuncias a través de canal de acoso y del comité de ética.
- Indicadores de cumplimiento de su plan estratégico de RSC
- Indicadores de igualdad derivados del plan.
- Cálculo anual de la huella de carbono, certificada por el ministerio.