



Zahonero
Engineering comfort

**DESIGNING
TOGETHER A MORE
COMFORTABLE
AND SUSTAINABLE
WORLD**

ÍNDICE

Presentación del informe

Carta del CEO

Presentando Zahonero

Buen Gobierno

Modelo de Sostenibilidad

Compromiso con los trabajadores

Cadena de suministro

Compromiso con el medio ambiente

Compromiso con la Comunidad

Impacto económico

Indice GRI



COBERTURA

La memoria de sostenibilidad del Grupo Zahonero alcanza a todas las actividades y compañías del grupo. Hasta la fecha el Grupo ha presentado 2 memorias no financieras, siendo esta la primera memoria realizada conforme a los estándares GRI en su versión esencial. En esta memoria se exponen los compromisos que la empresa ha adquirido, su estrategia, sus resultados y sus objetivos en materia de sostenibilidad bajo los prismas económico, social, ambiental y de buen gobierno. Es firme objetivo de la empresa mantener a todos los stakeholders de la empresa y a la sociedad en general informados de nuestros avances en los compromisos adquiridos, tanto a nivel legal, como los suscritos voluntariamente, especialmente con el Pacto por el Desarrollo sostenible de Naciones Unidas, pacto al que nos adherimos en este año.

ALCANCE

Todos los datos expuestos en esta memoria son el resultado del compromiso que el Grupo Zahonero ha adquirido con la sostenibilidad en todas sus facetas a través de los proyectos y acciones emprendidas en el ejercicio 2021. **Los contenidos, resultados y proyectos mostrados en esta memoria hacen referencia al año 2021** y cubren todas las actividades realizadas por todas las sociedades y divisiones de la empresa. Grupo Zahonero comprende las actividades de las siguientes empresa

- **Zahonero Brasil.** Operando en Brasil en los sectores de la fabricación de plantilla terminada, fabricación de espumas de Látex, Fabricación de espumas de poliuretano y Fabricación de doblados de tejido y espuma de poliuretano
- **Aquitex SA.** Operando en territorio de la República de México en la fabricación de plantilla terminada, fabricación de espumas de Látex, Fabricación de espumas de poliuretano y fabricación de caucho termoplástico

- **Foam Solutions Inc.** Operando en territorio de Canadá en la fabricación de espuma de látex y plantilla terminada
- **Zahonero SLU.** Operando en territorio Español en la fabricación de espumas de látex y comercialización de plantilla terminada
- **Latex solutions**
- **DbCover**
- **Zahonero Virgili.** Operando en territorio Español y centrada en la prestación de servicios de consultoría a las sociedades que forman el grupo
- **Zahonero India.** Operando en India. Dedicada a la fabricación de espuma de látex, espuma de poliuretano y plantilla terminada
- **Zahonero Indonesia.** Operando en Indonesia y dedicada a la fabricación de espuma de látex, espuma de poliuretano y plantilla terminada
- **Zahonero Hi-Tech.** Operando en la República Popular de China y dedicada a la fabricación de espuma de látex, espuma de poliuretano y plantilla terminada
- **Zahonero Donming:** Oficina comercial en HK
- **Zahonero Portugal:** Oficina Comercial
- **Zahononero Vietnam.** Operando en la Republica Popular de Vietnam y dedicada a la fabricación de espuma de látex, espuma de poliuretano y plantilla terminada

Todas estas empresas cubren la actividad de la empresa consistente en la fabricación y comercialización de espumas técnicas para aplicaciones en los sectores del calzado, el material deportivo y el aislamiento acústico. Las cuentas de estas empresas se presentan de forma consolidada

MATERIALIDAD

El estudio de la materialidad de la compañía se realizó mediante el uso de una matriz ponderada de materialidad.

En una primera fase los directivos de la empresa reunidos en el Comité de Sostenibilidad enumeraron todos los grupos de interés afectados por nuestra actividad en todas las esferas. Interna y externa.

En una segunda fase, establecidos los grupos de interés, el comité de sostenibilidad, planteó, debatió y escogió aquellos aspectos relevantes y con información rigurosa con mayor impacto en la gestión y la relación con los grupos de interés. Los temas finalmente seleccionados son fiel reflejo de la actividad y el impacto que las diversas acciones del Grupo Zahonero generan en sus grupos de interés

En una tercera fase, el comité de sostenibilidad ponderó los pesos porcentuales en base a su impacto en el negocio de grupos de interés y los aspectos relevantes quedando configurada la matriz de materialidad sobre la cual los grupos de interés puntuarían los aspectos relevantes en función de sus intereses.

En una cuarta fase la matriz de materialidad fue enviada a un grupo representativo de cada grupo de interés para que puntuara la importancia de los aspectos relevantes para sí mismos. Con la puntuación final de todos los aspectos relevantes por parte de todos los grupos de interés se realizó la ponderación de las puntuaciones finales dando lugar a la matriz de materialidad final de la compañía.

Finalmente, la dirección de Grupo Zahonero, validó y aprobó los contenidos seleccionados y que se incluyen en la presente memoria.

Los límites de la memoria son debidos al propio tamaño de la compañía, su dispersión geográfica, y la suficiente representatividad de los aspectos tratados así como la debida profundidad y garantía de los datos aportados.

El afán de Zahonero Group no es únicamente la presentación de esta memoria si no que es superar y mejorar el estándar de reporting actual por lo que habilita la dirección info@Zahonero.com para poder enviar sugerencias de mejora y consultas a la presente memoria. El compromiso adquirido con nuestros grupos de interés es la publicación periódica, clara y transparente de toda la información de la actividad de la empresa a través de esta y las sucesivas memorias realizadas en base al estándar GRI.

En esta primera memoria realizada según los estándares GRI no se ha contado con verificador externo al contar la empresa con los elementos de control y verificación internos necesarios para garantizar la fidelidad de los datos expuestos.

Estimados amigos de Zahonero Group:



Daniel Zahonero
CEO Zahonero Group

Estas primeras líneas, terminando este año 2021, deben ser para agradecer a todas las personas que forman parte de nuestro proyecto: miembros del equipo en todos los países, clientes, consumidores finales de nuestros productos, proveedores, y todos aquellos que han estado cerca de nosotros.

- **Compromiso con el Talento Interno:** Con nuestro equipo. La fortaleza de la empresa reside en la diversidad de las personas que la componen. Fomentar esa diversidad, la formación para alcanzar la excelencia, y proveer espacios seguros y saludables para todos nuestros colaboradores
- **Compromiso con Nuestros Clientes:** Con todos aquellos que ya forman parte de nuestro proyecto y con aquellos que van a unirse. Compromiso con la transparencia, honestidad y el firme cumplimiento de los altos estándares que garantizamos.
- **Compromiso con Nuestra Cadena de Valor:** Con aquellos que nos ayudan a llevar confort a nuestros clientes. Hacerlos partícipes de nuestro compromiso con un mundo más respetuoso y sostenible, con una visión ética de los negocios
- **Compromiso con el Medioambiente.** Nuestra visión es transformar el modo en que producimos. Apostar por fuentes naturales, por la filosofía de "desperdicio 0" y por la economía de la circularidad.
- **Compromiso con Nuestro Entorno.** Vivimos en un mundo interconectado y nuestra presencia global nos impulsa a impactar positivamente en los entornos y sociedades en los que operamos, reduciendo los posibles impactos negativos y fomentando sinergias locales.
- **Compromiso con la Transformación de la Industria:** Somos ingenieros del confort. Creemos en la importancia de la transformación positiva del entorno que fomenta la industria. Nuestro reto es ponerla al servicio de nuestro entorno para generar procesos industriales innovadores, sostenibles y de alto impacto positivo en las comunidades donde operamos

Todos estos compromisos tienen su materialidad en el compromiso adquirido con los ODS. Cobra especial importancia para nosotros dentro de los **ODS** el cuidado medioambiental en nuestras operaciones. Especialmente en lo concerniente a **la gestión del agua potable, El trabajo digno y el crecimiento económico, la producción y el consumo responsable, La Industria innovación e infraestructuras, La producción y el consumo responsable.**

Esta memoria es la primera que realizamos conforme a los estándares GRI y refleja nuestra voluntad de adhesión y transparencia con la sostenibilidad y el compromiso adquirido con nuestra firma del Pacto Mundial por el Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas. Es firme voluntad expresarnos en estas líneas nuestros compromisos

Desde Zahonero, nos comprometemos a impulsar y renovar nuestro compromiso con el Pacto Mundial de Naciones Unidas, a difundir sus iniciativas en nuestra cadena de valor y empleados y seguir liderando la transformación a un mundo más sostenible y seguro para todos.



PRESENTANDO ZAHONERO Memoria de sostenibilidad 2021

NUESTRA HISTORIA

Ingenieros del confort desde 1965

En 1965, en Elda, uno de los mayores centros de diseño y producción de calzado en España la ilusión y el esfuerzo de la familia Zahonero sembró el germen de nuestra actual compañía

Desde nuestra fundación si algo ha caracterizado la forma de entender el negocio de la familia Zahonero ha sido la apuesta por la internacionalidad, la innovación y el compromiso.

En la actualidad, estamos orgullosos de trabajar no solo en el mercado europeo, sino también en América y Asia.

Nuestra historia nos obliga a enfocar nuestros esfuerzos en ofrecer **materiales avanzados y sostenibles** a nuestros clientes.

Nuestra filosofía se basa en contribuir al bienestar del usuario de nuestros productos y a la satisfacción de nuestros clientes

Actualmente, la tercera generación de la familia Zahonero lidera e impulsa la transformación de la compañía para afrontar los nuevos retos

Nuevas líneas de producto se unen a las tradicionales. Así, Zahonero, produce espumas técnicas para los sectores de calzado, cuidado del pie, artículos deportivos y aislante acústico

Empleados	588
%Mujeres	31%
%Hombres	69%
%Contrato permanente	94%
%Contrato temporal	6%

La empresa tiene su sede central en Elda (España) y dispone de fábricas propias en Brasil, México, Canadá, España, India, Indonesia, China y Vietnam. Así como oficina comercial en Portugal y EE.UU.

Más de 500 empleados contribuyen con su implicación a seguir generando confort para los usuarios de los más de nuestros 3.000 clientes internacionales repartidos a lo largo de 30 países

Las cifras de distribución por sexo siguen estando lejos de la paridad pero los esfuerzos y políticas de la empresa tienden a minimizar esta brecha tradicional en la industria

Nuestra apuesta por el contrato digno y la estabilidad se traducen en un 94% de contratación permanente.

MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

Construimos un futuro mejor

En Zahonero tenemos la visión de un mundo más confortable para todos. Con igualdad de oportunidades, con conciencia de compromiso con el entorno y con una apuesta por la innovación como palanca para superar los retos del desarrollo sostenible

Nuestra misión es trasladar el confort como aspecto intangible a sus atributos tangibles para trasladar la experiencia de confort, de manera individualizada a todos nuestros clientes y usuarios finales.

Desde Nuestros orígenes los valores que nos han acompañado son:

Innovación: Apostamos por la innovación sostenible que contribuya al confort de nuestros clientes y del planeta

Pensamiento Global: Fabricamos localmente pero pensamos globalmente, en el planeta, nuestros entornos y la huella que dejamos

Sostenibilidad: Por que nuestro entorno es nuestro futuro nuestras acciones van encaminadas a minimizar el impacto de nuestras operaciones y crear productos más sostenibles

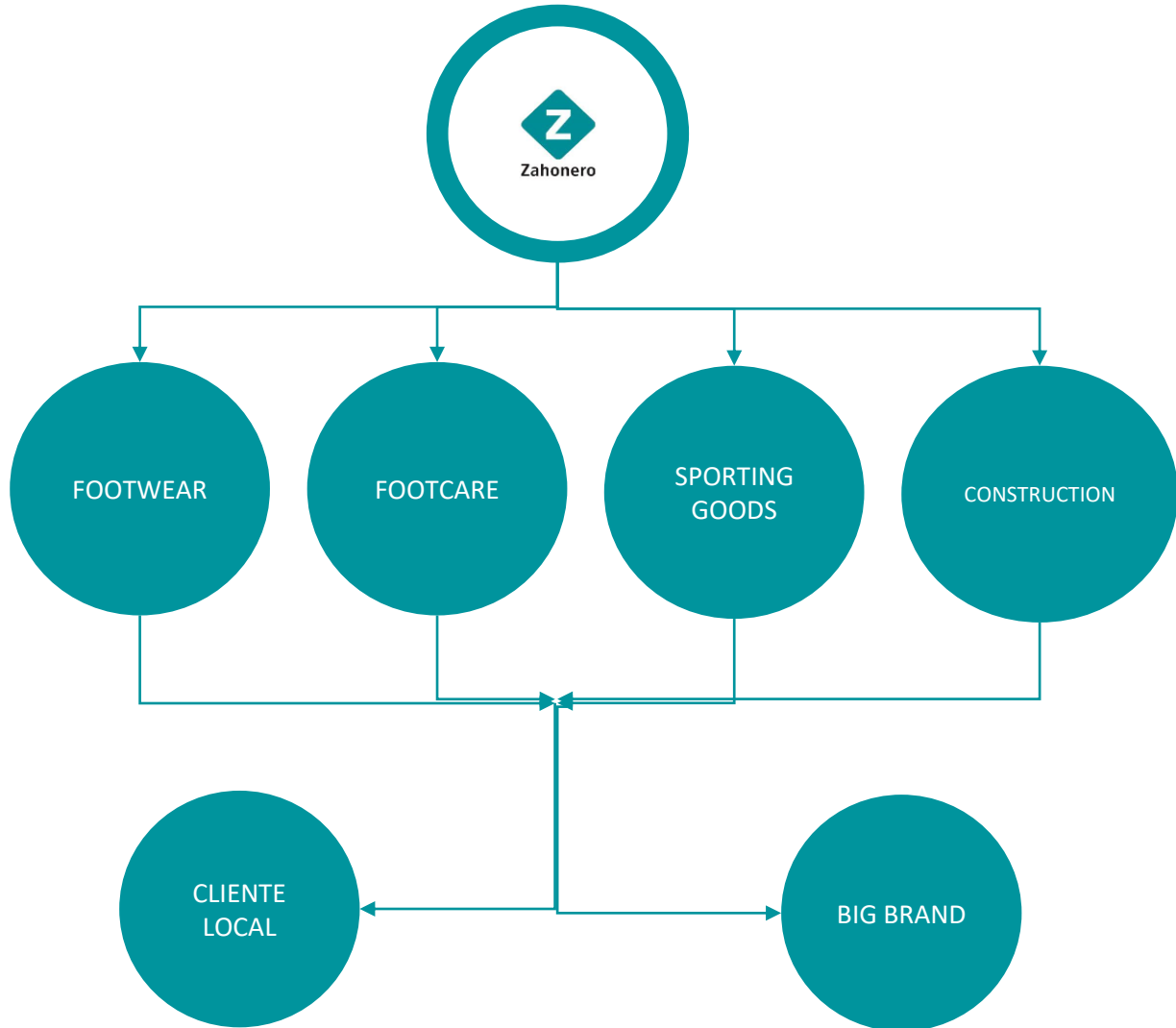
Compromiso: Con nuestros colaboradores, clientes, proveedores, países en los que operamos y la sociedad. Escuchando sus necesidades e incorporándolas a nuestros planes estratégicos

Trabajo en Equipo: Por que para llegar lejos hay que llegar juntos. Creemos en la colaboración como punto de inicio de la innovación.



NUESTRO MODELO COMERCIAL

Soluciones de Confort



Nuestro modelo comercial se divide en las cuatro actividades comerciales de la empresa. Material para calzado (**Footwear**). Material para cuidado del pie (**footcare**). Material para artículo deportivo (**Sporting goods**). Material aislante acústico (**Construction**)

Dentro de estas actividades la espuma fabricada puede elaborarse en formato semielaborado para la terminación final por parte del cliente (Rollos de espuma, laminas de espuma, tejidos doblados con espuma) o puede entregarse como material terminado (Plantillas, plantillas de reposición, material acústico)

Además, según el material y la tecnología empleada distinguimos entre las marcas comerciales Airfit, Cellfit, Starfit y Breathaprene

Dentro de nuestro modelo comercial diferenciamos la atención al cliente local de cada uno de los países en los que operamos con la atención a grandes cuentas internacionales con proyectos y servicios transnacionales.

Nuestro modelo comercial se basa en la excelencia en el producto, la tangibilización del confort en parámetros objetivos, el cumplimiento estricto de las calidades y tiempos de entrega así como la aportación de soluciones innovadoras ofertando procesos y productos más sostenibles.

NUESTRAS MARCAS

Garantía de Innovación

Intro

Product Lines & Techs

	FOOTWEAR	FOOTCARE	SPORTING GOODS	BUILDING ACOUSTIC
LINES	<p> Rolling[®] footwear manufacturing solutions</p> <p> Walkintech Insole technology</p> <p> Breathaprene[®] Breathable and elastic</p>	<p> Walkintech Insole technology</p> <p> Rolling[®] footwear manufacturing solutions</p>	<p> Gripping[®] grip sportgear solutions</p> <p> Breathaprene[®] Breathable and elastic</p>	<p>dBcover acoustic protection solutions</p>
TECHNOLOGIES	<p> Airfit Everfit</p> <p> Starfit Cellfit</p>	<p> Airfit Everfit</p> <p> Starfit Gelfit</p> <p> Cellfit Tpr</p>	<p> Airfit</p>	<p> Airfit</p> <p> Starfit</p> <p> Everfit</p>



ÉXITOS COMERCIALES 2021

Crecimiento Sostenible

Durante el año 2021, a pesar de mantenerse un contexto de incertidumbre se experimentó un notable crecimiento respecto al año anterior llegando a niveles pre-pandemia en todas las líneas de negocio. Este crecimiento fue desigual por filiales y líneas de negocio, siendo ZBR la filial que más creció en términos relativos y ZIN en términos absolutos.

Se potenció en gran medida el negocio con las marcas de primer nivel tanto en Sporting Goods como en Footwear. En esta línea se iniciaron colaboraciones con marcas como Adidas (línea de guantes de portero), Ecco, Clarks(materiales de calzado) y Amazon (plantillas anatómicas).

Se cerraron dos proyectos para servir productos manufacturados en una línea totalmente automatizada.

En la parte de acústica, se incrementó la base de distribuidores de materiales de construcción en Alemania, y se potenció la actividad comercial a través del canal online.

Se desarrollaron nuevas soluciones sostenibles en cada una de las líneas:

- En dBcover se desarrolló una solución para aislamiento anti-impacto con material de origen natural (Bio-based).
- La línea de Rolling incorporó materiales con contenido de reciclado del propio producto (Zero-Waste) y de otras Industrias (REC) y se obtuvo el sello de reciclado GRS tanto de pre- y post- consumo.
- En la gama de Gripping, se desarrollo de la mano de la marca Kurma, el primer Mat circular que incorpora material del mismo Mat después de su uso.
- En la gama de Walkintech, se han puesto en el mercado productos con tejidos de SEAQUAL, que aprovecha el plástico de botellas recogidas del mediterráneo para crear tejidos.



BUEN GOBIERNO

Memoria de sostenibilidad 2021

TRANSPARENCIA

Gestión sostenible

En Zahonero Group creemos que la transparencia en la gestión es la base de la confianza con nuestros grupos de interés.

Por eso, dentro de nuestra política de transparencia usamos los modelos de rendición de cuentas y presentación de resultados más reconocidos

MEMORIA DE ESTÁNDARES GRI

Adheridos y conscientes de la importancia de la medición y comparativa de resultados con el “Bench Marking” para poder crecer nos adherimos al [Global Reporting Initiative](#) para presentar nuestra memoria de sostenibilidad

PACTO MUNDIAL

Nuestro entorno globalizado y nuestra visión de un mundo más sostenible para todos nos comprometió con la firma del Pacto Mundial para el Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas al que reportaremos nuestros avances anualmente desde la firma en el año 2021

COMPROMISO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE

Como firmantes del Pacto Mundial, el Grupo Zahonero tiene un firme compromiso en ayudar a alcanzar los 17 Objetivos globales para erradicar la pobreza, proteger el medioambiente y asegurar un mejor futuro para todos los habitantes y colectivos.

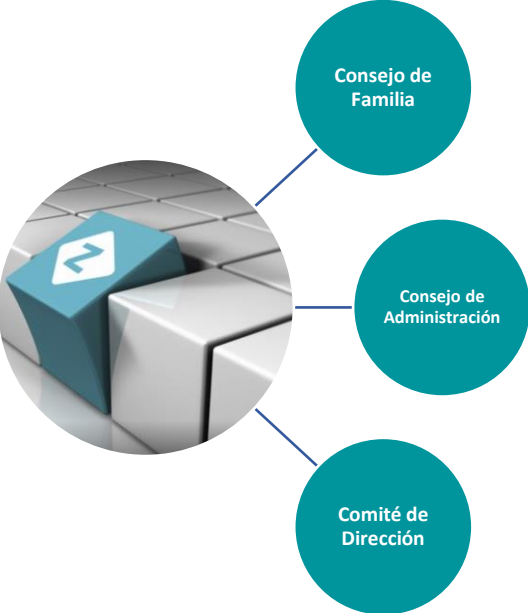
Nuestra Memoria anual recoge los 17 ODS prioritarios para la empresa y las acciones emprendidas para mejorar los mismos.



ESTRUCTURA

Growing together

Estructura de Gobierno



Composición Comité de dirección



Estructura Corporativa



Comités de Trabajo interdepartamental



ESTRUCTURA

Consejo de Administración

Presidente y Consejero Delegado:

- **OPES CREA: JORGE ZAHONERO**

Consejeros:

- **BEST CENTURY: Francisco zahonero**
- **CDS Brothers Daniel Zahonero**
- **Promociones La Nucía SL: Juan antonio Reig**

Asistentes Externos

- **Alejandro Requena**
- **Carlos Ochoa**

ESTRUCTURA

Comité de Dirección

Director:

CEO: Daniel Zahonero

Miembros (En orden alfabético)

Dirección RRHH: Fernando Coloma

Dirección Línea Footcare: Donato Dibello

Dirección Industrial: Leone Scalco

Dirección Línea Acoustic: Manuel Taborga

Dirección Financiera: Cristina Zahonero

Dirección Línea Sporting Goods: Francisco Zahonero

ESTRUCTURA

Organigrama de filiales



ÉTICA E INTEGRIDAD

Valores y Compromiso

Zahonero Group lanzó en el año 2019 nuestro "Código ético". Este código ético refleja el compromiso interno con los principios y estándares óptimos para el desarrollo de las relaciones con nuestros principales grupos de interés en todos los países en los que desarrollamos nuestra actividad productiva y/o comercial

Nuestro código ético refleja nuestra historia, nuestra misión, visión, valores y nuestro compromiso con el avance de las sociedades en las que operamos. El código ético refleja los comportamientos esperados, las buenas prácticas deseables y la guía de actuación necesarias basadas en nuestros valores.

Así mismo el código ético recoge las vías de comunicación con la dirección de Zahonero para recoger conductas no deseadas y asegurar el compromiso del mismo.

El código refleja temas como conflictos de intereses, uso de servicios y bienes de la empresa, política de gastos, protección de datos personales, privacidad y seguridad personal, estilos de liderazgo y comunicación, protocolos anti soborno y anti-acoso y política de igualdad de oportunidades y trato justo.

Al código ético se añadió en el año 2020 nuestro "Código de Conducta", un documento resumido para empleados en el que se refleja las políticas de RRHH, igualdad de oportunidades y compromiso con los ODS para todos nuestros empleados.



ETHICAL CODE
ZAHONERO GROUP



Modelo de Sostenibilidad

Memoria de sostenibilidad 2021

SOSTEMIBILIDAD COMO GUÍA

Cuidando el futuro

“Engineering Comfort”, nuestro lema, aúna la apuesta por un confort basado en las increíbles capacidades que la ingeniería trae a nuestro entorno. Es el liderazgo en la ingeniería lo que nos lleva a apostar por el liderazgo en la materia de la sostenibilidad en el mundo industrial.

El liderazgo técnico como base de nuestro compromiso con mejorar nuestro entorno se transforma en las siguientes líneas principales de trabajo:

Industrialización: Acciones enfocadas a la reducción de recursos en la producción, fundamentalmente en el consumo energético, de agua y en el desarrollo y aplicación de tecnologías más respetuosas con el entorno. Apuesta por materiales reciclados, de nuestra propia industria o de terceros.

Tecnología: Acciones en el área de desarrollo de materiales que favorezcan el reciclado de los componentes utilizados y proyectos de colaboración en materia de circularidad de los componentes. Desarrollo de materiales basados en fuentes naturales y con un bajo impacto de transformación

Personas: Comprometidos con la diversidad cultural dentro de la empresa, con programas de crecimiento y políticas tendentes a garantizar condiciones de trabajo seguras y dignas para todos nuestros empleados. Generando sinergias internas para compartir nuestra opuesta por un mundo más sostenible



**SUSTAINABLE
DEVELOPMENT
GOALS**

PRODUCTOS SOSTENIBLES

Cuidando el futuro

Zahonero apuesta por la certificación de sus actividades y productos para garantizar a clientes, distribuidores y usuarios finales que nuestros productos cumplen **la promesa de sostenibilidad y compromiso ético que realizamos**

Apoyamos la sostenibilidad de los productos en varios frentes:

Ecodiseño: Trabajamos con nuestros clientes desde el boceto del producto, facilitando asesoramiento para que el producto final sea fácilmente reciclable y se le pueda dar una segunda vida a la mayor parte de sus materiales

Incorporación de reciclado: Apostamos e incrementamos nuestras líneas de producto que incorporan material reciclado de nuestro propio ciclo productivo o de terceros disminuyendo la generación de residuos y el impacto de los mismos

Materia Prima: Apostamos por incrementar la materia prima de origen natural, especialmente aquella de bajo impacto en el procesado de la misma

Selección de Proveedores: Apostamos por los proveedores de bajo impacto en su huella ambiental, preferiblemente de cercanía favoreciendo el desarrollo de las comunidades locales

Eficiencia: Trabajamos en la reducción de nuestra huella hídrica, en la depuración de las aguas de producción y la reducción de la consumo energético.



**SUSTAINABLE
DEVELOPMENT
GOALS**

TRABAJAMOS POR UN MUNDO MEJOR

Compromiso ODS

En el año 2021 Zahonero se incorporó como firmante del **Pacto Mundial de las Naciones Unidas**

Los ODS impulsados por el Pacto Mundial se han incorporado dentro de la toma estratégica de decisiones y se incorporan a los nuevos proyectos de la empresa.

Seleccionamos como prioritarios aquellos de mayor impacto medioambiental comprometiéndonos con unas metas a lograr en el:



Nuestras acciones y estrategias se ordenan en función de las guías de estos tres escenarios temporales.

Dentro de esta reflexión Grupo Zahonero ha tomado como elemento de trabajo el "Comité de Sostenibilidad" donde se evalúan los planes de acción, se establecen indicadores, se revisan resultados y orientan nuestros resultados a los ODS prioritarios para nuestra empresa

- **Corto plazo** (dentro del plan estratégico del año siguiente).
- **Medio plazo** (Horizonte 2025)
- **Largo plazo** (Visión totalmente sostenible de la producción)

- 3.- **Salud y Bienestar**
- 6.- **Agua limpia y saneamiento**
- 7.- **Energía asequible y no contaminante**
- 8.- **Trabajo decente y crecimiento económico**
- 12.- **Producción y consumo responsable**

COMPROMISO CON NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

Grupo Zahonero trabaja su estrategia de sostenibilidad desde el compromiso y la consciencia de la importancia de nuestros grupos de interés. La colaboración con otros y la generación de sinergias, como ODS 17, es un pilar central en el diseño de la estrategia de sostenibilidad

Fruto de la reflexión y enfoque de nuestra materialidad identificamos y trabajamos los siguientes grupos de interés

La comunicación con nuestros grupos de interés es a través de encuestas, redes sociales, web corporativa y memorias anuales, entre otros canales.

PROVEEDORES

La cadena de suministro y materia prima tiene una actividad crucial. Compartimos con ellos nuestra visión de sostenibilidad compartiendo buenas prácticas

EQUIPO INTERNO

La gestión y el compromiso del equipo dentro de Zahonero es una de las claves de nuestra estrategia. Se abren canales de comunicación bidireccional sobre estrategia y resultados en base al plan de comunicación anual

CONSUMIDORES

Velamos por la seguridad de nuestros productos de cara al usuario final y monitorizamos de manera constante sus intereses y preferencias para una respuesta óptima a sus necesidades

CLIENTES

Medimos su grado de satisfacción con el servicio y el producto. Colaboramos en la fase de nuevos desarrollos y productos para incorporar nuevas soluciones productivas y de materiales

MEDIO AMBIENTE

Desarrollamos nuevos procesos productivos más sostenibles, apostamos y reconvertimos nuestro modelo industrial a nuevas formas y materiales más respetuosas con el entorno. Colaboramos con instituciones educativas y de investigación para la mejora continua

SOCIEDAD

Colaboramos con instituciones educativas y de investigación (Inescop, Universidad de Alicante, AITEX) así como ONG's en nuestras diversas campañas

ASUNTOS MATERIALES

ECONÓMICOS

1. Desempeño económico	201-1
2. Presencia en el mercado	202-1, 202-2
3. Salud y seguridad de los clientes	416-1, 416-2
4. Marketing y etiquetado	417-3
5. Impactos económicos Indirectos	203-1, 203-2

MEDIOAMBIENTALES

6. Materiales	301-1, 301-2, 301-3
7. Cumplimiento ambiental	307-1
8. Emisiones	305-1, 305-4, 305-5
9. Agua	303-1, 303-3
10. Efluentes y residuos	306-2
11. Evolución ambiental de los proveedores	308-1, 308-2
12. Energía	302-3, 302-4

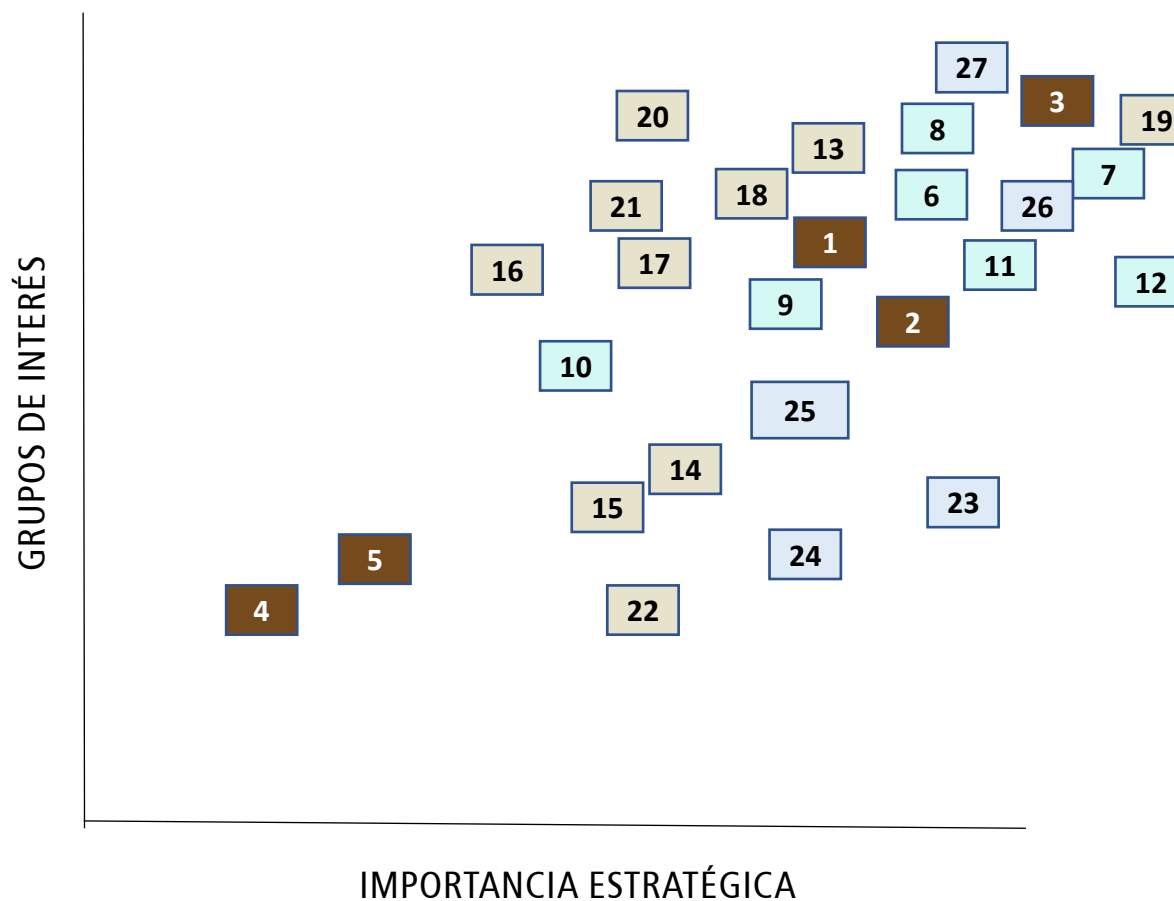
SOCIALES

13. Salud y seguridad en el trabajo	403-1, 403-2, 403-3, 403-4
14. Relaciones trabajador-empresa	402-1
15. Empleo	401-1, 401-2, 401-3
16. Diversidad e Igualdad de oportunidades	405-1, 405-2
17. Formación y enseñanza	404-1, 404-2, 404-3
18. No discriminación	406-1
19. Trabajo Infantil	408-1
20. Trabajo forzoso u obligatorio	409-1
21. Comunidades Locales	413-1
22. Libertad de asociación y negociación colectiva	407-1

BUEN GOBIERNO

23. Fiscalidad	207-1
24. Anticorrupción	205-1, 205-2, 205-3
25. Evaluación social de los proveedores	414-1
26. Evaluación de los Derechos Humanos	412-2, 412-3
27. Salud y seguridad de los clientes	416-1, 416-2

La presente matriz incluye los principales asuntos materiales. Cada número en la gráfica representa uno de los asuntos materiales numerados. Este asunto material ha sido evaluado. Para la elaboración de esta gráfica se lleva por el diálogo con los grupos de interés en los que se pide su valoración del 1 al 10 y, tras su ponderación en función del grupo de interés, se extrae la media de los mismos.



COMPROMETIDOS

CON NUESTRO EQUIPO

En Grupo Zahonero estamos comprometidos con el desarrollo profesional de nuestros empleados, con el empleo digno y de calidad.

Zahonero cree en la igualdad de oportunidades y en la no discriminación.

Apoyamos la diversidad y la inclusión en nuestros equipos.

Fomentamos políticas de conciliación familiar

Defendemos los derechos humanos

CON EL MEDIO AMBIENTE

Nuestros esfuerzos van enfocados a minimizar los impactos producidos por nuestra actividad

Fomentamos la gestión óptima de los recursos y el reciclado de la merma productiva

Nuestras acciones luchan contra el cambio climático y la mejora del entorno mediante la reducción de nuestra huella de carbono

Fomentamos el ahorro energético y de agua

Certificamos externamente nuestras buenas prácticas medioambientales

CON NUESTROS PROVEEDORES

Compartimos compromisos por la mejora medioambiental y social con nuestros proveedores

Apostamos por proveedores comprometidos con los estándares internacionales y certificaciones de sostenibilidad

Trasladamos los valores a nuestra cadena de suministro

Apostamos por proveedores de cercanía reduciendo nuestra huella de carbono

CON LA SOCIEDAD

Fomentamos el empleo en los países en los que trabajamos gestionando un impacto positivo en la comunidad local

Realizamos jornadas de puertas abiertas a proveedores, clientes y organismos

Colaboramos en las prácticas formativas de las instituciones educativas de las zonas que operamos

CON NUESTROS CLIENTES

Tenemos el firme compromiso adquirido con nuestros clientes de ofrecer productos tecnológicos, sostenibles y de calidad a nuestros clientes

Apostamos por los estándares de fabricación y verificación más exigentes para garantizar nuestro compromiso.

Realizamos una estricta supervisión de nuestros atelier para garantizar en todo momento la calidad y origen de nuestros materiales

CON LOS USUARIOS DE NUESTROS PRODUCTOS

Compromiso con mantener un mismo standard en nuestros productos para todas nuestras fábricas

Compromiso con la seguridad y calidad de nuestros productos cumpliendo las medidas más exigentes en materia de productos restringidos

Compromiso con la transformación a productos más ecológicos en nuestro portfolio año a año.





Compromiso con Nuestro Equipo Memoria de sostenibilidad 2021

COMPROMISO CON NUESTRO EQUIPO

El equipo humano de Zahonero es la clave del proyecto del Grupo Zahonero

Como empresa promovemos, cumplimos y defendemos los derechos humanos y laborales en los países en los que operamos.

Ofertamos las mejores prácticas en materia de RRHH con auditorías internas anuales sobre las mismas.

La atracción y desarrollo del talento, la gestión de la diversidad, y el apoyo a colectivos minoritarios conforman nuestro compromiso con el equipo y la sociedad

El 94% de los empleados de Grupo Zahonero tiene un contrato indefinido de Zahonero

COMPETENCIAS DESTACADAS EN NUESTRO EQUIPO

PROACTIVIDAD

CONOCIMIENTO
TÉCNICO

COMUNICACIÓN

ORIENTACIÓN
AL CLIENTE

EJES DE ACTUACIÓN EQUIPO RRHH

TALENTO

Identificación y compromiso del talento interno y externo

FORMACIÓN

Plan de formación anual para todos los trabajadores

iniciativas "Zahonero Academy" y "Zahonero School"

CULTURA

Gestión del cambio interno, orientación a nuestros compromisos internos en materia de sostenibilidad y bienestar

H&S

Compromiso con los entornos seguros de trabajo

Auditorías internas y plan específico de H&S

ZAHONERO ACADEMY Y PROPUESTA DE VALOR AL EMPLEADO

ZAHONERO ACADEMY

“Zahonero Academy” es un proyecto enfocado a la mejora del desempeño y la empleabilidad de nuestros empleados. El proyecto se divide en formación directiva, mandos intermedios y personal de base siendo 2022 el tercer ejercicio en el que se realiza. El plan tiene por objeto la actualización de conocimientos y empoderamiento del personal en su puesto de trabajo

PROPUESTA DE VALOR AL EMPLEADO

La propuesta de valor al empleado es el modelo retributivo de compensación total empleado en nuestra estrategia de atracción y fidelización del talento y cuenta como ejes:

- Salario variable por competencias y objetivos
- Plan de formación anual para el empleado
- Planes de carrera en función de desempeño
- Seguro médico privado
- Política de flexibilidad laboral de entradas y salidas
- Salario en especie a la carta
- Política de teletrabajo
- Autogestión del tiempo

HEALTH AND SAFETY: AUDITORÍAS INTERNAS

En los últimos ejercicios los aumentos en las medidas de seguridad e higiene en el Grupo Zahonero han sido una constante.

Todas las filiales del Grupo Zahonero cuenta con un seguimiento y plan de acción específico en materia de riesgos laborales auditados mediante auditoría interna que gestiona los riesgos en diversos niveles para reducir el total de puntuación de riesgo de cada fábrica mediante los presupuestos de inversión anuales.

A lo largo del año 2021 se han llevado a cabo diversas mejoras en cada una de las empresas de Grupo Zahonero

ESPAÑA: El comité de Seguridad e Higiene ha realizado acciones enfocadas a la mejora de seguridad de la maquinaria, especialmente en materia de seguridad activa en la maquinaria. Se han reformulado los procedimientos seguros de operación y se han modificado los cuadros eléctricos de la maquinaria así como adecuado las dependencias de almacenamiento de producto químico

BRASIL: Se han efectuado charlas mensuales enfocadas a la mejora de la prevención junto al programa "Gimnastica Laboral" para mejorar la ergonomía de los trabajadores.

MÉXICO: Se ha llevado a cabo un importante trabajo de concienciación, señalítica y actualización de los equipos de protección individual de los trabajadores

CHINA: Se ha incrementado el equipo de Salud e Higiene con un nuevo responsable enfocada a la mejora de la gestión de la seguridad en planta, se han elaborado protocolos seguros de trabajo y supervisado del cumplimiento de la auditoría interna de las instalaciones

DIVERSIDAD EN ZAHONERO GROUP

La vocación internacional del Grupo Zahonero se ve reflejada en la diversidad de la organización que aporta riqueza a la estrategia de negocio.

Las políticas de RRHH en captación y fidelización del talento se alinean con esta visión, buscamos diversidad en nuestros equipos. Nuestro código ético refleja el valor de respeto, tolerancia y no discriminación.

El equipo internacional de Zahonero está compuesto por la diversidad reflejando nuestras políticas de inclusión.

Las políticas de no discriminación y diversidad se hacen extensibles a toda la red de suministro y subcontratas de la compañía



Compromiso con la Igualdad: Este 2021 Zahonero incorpora su Plan de Igualdad a la gestión del Equipo. El equipo realizará un seguimiento y servirá de garante e impulsor de iniciativas internas en favor de la igualdad de género como compromiso de nuestra visión como empresa.

Diversidad de GÉNERO, Diversidad de EDAD, de NACIONALIDAD, de ORIENTACIÓN SEXUAL, de CREDO, de DIVERSIDAD FUNCIONAL, permiten construir entornos de trabajo inclusivos, seguros y abiertos al talento sin ningún tipo de restricción.

Estas políticas abiertas se recogen en nuestro código ético y código de conducta como vectores de los valores del Grupo

IGUALDAD EN ZAHONERO GROUP

Los Objetivos alcanzados en materia de igualdad para el ejercicio 2021 fueron:

ORGANIZACIÓN DIVERSA

Zahonero Group, como un de sus Valores "Core" tiene el pensamiento global. Promocionamos una organización diversa que garantice los principios de igualdad y equidad entre las personas en cuanto a sus posibilidades de incorporación y promoción de carrera con independencia de cualquier factor. Política refrendada en nuestro código ético y garantizada por nuestra gestión interna de dicha política

FIDELIZACIÓN DE TALENTO

Creemos en la diversidad del talento. Atraemos y retenemos el mejor talento que apoye en el desarrollo del negocio. Proporcionamos elementos de calidad en la relación laboral para que cualquier persona, independientemente de sus circunstancias, tenga unas medidas de flexibilidad que permita incorporar su talento a la empresa. Medidas reflejadas dentro de nuestra "Propuesta de Valor a los empleados"

ALINEACIÓN DE VALORES

Los valores de zahoneor Group son vividos y trabajados en la organización como vector organizador de la estrategia de negocio. Nuestros valores están en el centro del negocio y la estrategia de personas. Apostamos por la corresponsabilidad en la gestión y la medición de resultados como eje de nuestra estrategia por valores

Herramientas de evaluación, supervisión y seguimiento de nuestras políticas de igualdad:

- Comité de Igualdad
- Análisis del equipo humano
- Encuesta de valores
- Memoria anual
- Sugerencias empleados

CERO TOLERANCIA: CONTRA LA VIOLENCIA Y EL ACOSO

ZAHONERO GROUP está firmemente comprometido contra cualquier forma de violencia y acoso.

Nuestro CÓDIGO ÉTICO recoge los principios rectores de las relaciones humanas dentro de la empresa y nuestro CÓDIGO DE CONDUCTA amplía y especifica todas las formas y comportamientos no tolerados en la empresa.

Buscamos crear espacios seguros de respeto y tolerancia para todos nuestros empleados. Se prohíbe cualquier forma de intimidación, abuso de autoridad, uso de palabras malsonantes, o cualquier forma de expresión agresiva u hostil que suponga fuente de intimidación para cualquier colaborador

Cualquier forma de menosprecio personal basado en cualquier diferencia es intolerable en nuestra organización. La empresa posee medios internos como el acceso directo a quejas formales ante nuestros equipos de RRHH para canalizar las quejas en este sentido, resolviendo todas las incidencias de manera rápida y segura para los empleados

Nuestro CÓDIGO ÉTICO recoge que todas las personas empleadas en Zahonro Group están obligadas a actuar en el marco de sus relaciones en la empresa con criterios de respeto, dignidad y justicia. Se recoge el expreso rechazo como falta muy grave cualquier forma de violencia, acoso o abuso, así como cualquier forma de discriminación laboral o personal. Este principio rector de nuestro CÓDIGO ÉTICO, se desarrolla en el CÓDIGO DE CONDUCTA interno

FORMANDO EL PRESENTE, LIDERANDO EL FUTURO

El año 2021 ha sido un año de incertidumbre debido a la evolución de la pandemia y a las malas cifras de facturación del año anterior, sumado a las situaciones de "Lock Down" totales o parciales de nuestros centros de operaciones, especialmente Indonesia, Vietnam y china, y las situaciones de regulación temporal de empleo que se debieron acometer en el resto de filiales con suspensiones parciales de jornada en los casos de Canadá, Brasil, México e India.

Esto ha motivado un ejercicio anómalo en materia de formación de empleados donde solo la iniciativa "Zahonero Academy" se ha desarrollado en Zahonero España, concentrando la formación en la empresa en materia de Seguridad e Higiene en todas las fábricas.

Los números actuales están muy lejos de las cifras habituales y confiamos que el ejercicio 2022 suponga un nuevo empuje en los planes de formación dentro de todas las empresas.

Para el ejercicio 2022 se han reactivado los presupuestos de Zahonero Academy y Zahonero School confiando en seguir nuestra ruta trazada para ocupar el 1% de la jornada laboral por empleado en materia de formación y actualización de conocimientos

% DE HORAS DE FORMACIÓN. GLOBAL, POR NIVEL JERÁRQUICO Y POR SEXO									
	Global	ESPAÑA	BRASIL	INDIA	CANADA	MEXICO	CHINA	VIETNAM	INDONESIA
% de horas de formación SEXO(GLOBAL)	0,0064%	0,0096%	0,0113%	0,0143%	0,0000%	0,0000%	0,0000%	0,0000%	0,0161%
% de horas de formación (HOMBRES)	0,0054%	0,0081%	0,0095%	0,0121%	0,0000%	0,0000%	0,0000%	0,0000%	0,0136%
% de horas de formación (MUJER)	0,0010%	0,0015%	0,0018%	0,0022%	0,0000%	0,0000%	0,0000%	0,0000%	0,0025%
% de formación por nivel jerárquico managers	0,0005%	0,0010%	0,0003%	0,0006%	0,0000%	0,0000%	0,0000%	0,0000%	0,0025%
% de formación por nivel jerárquico supervisors	0,0008%	0,0019%	0,0018%	0,0013%	0,0000%	0,0000%	0,0000%	0,0000%	0,0012%
% de formación por nivel jerárquico workers	0,0051%	0,0067%	0,0093%	0,0125%	0,0000%	0,0000%	0,0000%	0,0000%	0,0124%

EQUIPO HUMANO EN ZAHONERO GROUP

Zahonero Group es una empresa internacional. Nuestro equipo lo componen 588 profesionales.

Nuestra plantilla de empleados a nivel global está compuesta por un 31% de mujeres y un 69% de hombres. El reparto por sexo de los equipos en cada una de las filiales está muy relacionado con los distintos tipos de productos fabricados en cada una de ellas

Las compañías con mayor porcentaje de hombres son aquellas con mayor peso industrial y mano de obra menos extensiva, ligadas principalmente a procesos fabriles de transformación química como España, Canadá, India e Indonesia

Por el contrario, aquellas fábricas del grupo más vinculadas a procesos manufactureros y manos de obra extensiva vinculados al sector calzado, especialmente la fabricación de plantilla final, son empresas mucho más feminizadas.. En este caso se encuentran filiales como Brasil, México, China o Vietnam

La política de igualdad de oportunidades de Zahonero asegura la no discriminación por sexo en ninguno de nuestros procesos selectivos formando parte de nuestro código ético y siendo supervisadas las políticas de selección de manera frecuente.

EMPLEADOS POR SEXO									
	Global	ESPAÑA	BRASIL	INDIA	CANADA	MEXICO	CHINA	VIETNAM	INDONESIA
Número total de empleados;	588	90	122	102	38	125	55	30	26
Empleados hombres	407	76	67	92	31	71	26	20	24
Empeados Mujeres	181	14	55	10	7	54	29	10	2
% emplados hombrre	69,22%	84,44%	54,92%	90,20%	81,58%	56,80%	47,27%	66,67%	92,31%
% empleados mujer	30,78%	15,56%	45,08%	9,80%	18,42%	43,20%	52,73%	33,33%	7,69%

EQUIPO HUMANO EN ZAHONERO GROUP

EMPLEADOS POR CATEGORIA MANAGER									
	Global	ESPAÑA	BRASIL	INDIA	CANADA	MEXICO	CHINA	VIETNAM	INDONESIA
Empleados categoría Manager	37	9	3	4	4	3	5	5	4
% EMPLEADOS CATEGORIA MANAGER	6,29%	10,00%	2,46%	3,92%	10,53%	2,40%	9,09%	16,67%	15,38%
HOMBRES CATEGORIA MANAGER	31	7	2	4	4	3	4	4	3
MUJERES CATEGORIA MANAGER	6	2	1	0	0	0	1	1	1
% HOMBRES CATEGORIA MANAGER	83,78%	77,78%	66,67%	100,00%	100,00%	100,00%	80,00%	80,00%	75,00%
% MUJERES CATEGORIA MANAGER	16,22%	22,22%	33,33%	0,00%	0,00%	0,00%	20,00%	20,00%	25,00%

EMPLEADOS POR CATEGORIA SUPERVISOR									
	Global	ESPAÑA	BRASIL	INDIA	CANADA	MEXICO	CHINA	VIETNAM	INDONESIA
empleados categoría Supervisor	91	18	19	9	11	10	16	6	2
% EMPLEADOS CATEGORIA SUPERVISOR	15,48%	20,00%	15,57%	8,82%	28,95%	8,00%	29,09%	20,00%	7,69%
HOMBRES CATEGORIA SUPERVISOR	67	14	11	8	9	7	13	3	2
MUJERES CATEGORIA SUPERVISOR	24	4	8	1	2	3	3	3	0
% HOMBRES CATEGORIA SUPERVISOR	73,63%	77,78%	57,89%	88,89%	81,82%	70,00%	81,25%	50,00%	100,00%
% MUJERES CATEGORIA SUPERVISOR	26,37%	22,22%	42,11%	11,11%	18,18%	30,00%	18,75%	50,00%	0,00%

EMPLEADOS POR CATEGORIA WORKER									
	Global	ESPAÑA	BRASIL	INDIA	CANADA	MEXICO	CHINA	VIETNAM	INDONESIA
Emplados categoría Worker	460	63	100	89	23	112	34	19	20
% EMPLEADOS CATEGORIA WORKER	78,23%	70,00%	81,97%	87,25%	60,53%	89,60%	61,82%	63,33%	76,92%
HOMBRES CATEGORIA WORKER	309	55	54	80	18	61	9	13	19
MUJERES CATEGORIA WORKER	151	8	46	9	5	51	25	6	1
% HOMBRES CATEGORIA WORKER	67,17%	87,30%	54,00%	89,89%	78,26%	54,46%	26,47%	68,42%	95,00%
% MUJERES CATEGORIA WORKER	32,83%	12,70%	46,00%	10,11%	21,74%	45,54%	73,53%	31,58%	5,00%

La composición jerárquica atendiendo al sexo de los ocupantes se ha visto influenciada generacionalmente por la alta vinculación de las posiciones de Manager en los 60 años de vida de la empresa.

Actualmente esta descompensación se está revirtiendo con la mayor presencia en las nuevas incorporaciones a los puestos de Dirección. Así, las posiciones de Manager de nueva contratación ocupadas durante el año 2021 han sido en su totalidad mujeres

Directora Financiera en Brasil
KAM Europa

El programa Zahonero Academy enfocado en la promoción interna favorece la participación de ambos sexos de forma pareja.

EQUIPO HUMANO EN ZAHONERO GROUP

La composición por edad dentro de las distintas categorías de responsabilidad atiende a los requerimientos habituales de experiencia en dichas posiciones.

Así, la categoría de Managers está dominada por los rangos de edad más altos, mientras que las posiciones de menor responsabilidad jerárquica es donde más se concentra la parte de menor edad de la muestra.

De nuevo en base a los criterios de experiencia y especialización, en las posiciones de Supervisores tienen una mayor representación el rango intermedio de edad.

DISTRIBUCIÓN EMPLEADOS POR CATEGORIA									
	Global	ESPAÑA	BRASIL	INDIA	CANADA	MEXICO	CHINA	VIETNAM	INDONESIA
% workers MENORES DE 30	27,41%	8,99%	30,40%	33,01%	2,63%	39,20%	14,55%	30,00%	57,69%
% workers ENTRE 30 Y 50	42,13%	51,69%	40,80%	53,40%	23,68%	39,20%	45,45%	30,00%	19,23%
% workers MAYORES DE 50	9,48%	13,48%	11,20%	0,97%	34,21%	11,20%	1,82%	3,33%	0,00%
% supervisors MENORES DE 30	1,69%	0,00%	0,80%	0,00%	0,00%	1,60%	7,27%	10,00%	0,00%
% supervisors ENTRE 30 Y 50	10,15%	12,36%	12,00%	8,74%	13,16%	4,80%	16,36%	10,00%	7,69%
% supervisors MAYORES DE 50	2,88%	3,37%	2,40%	0,00%	15,79%	1,60%	5,45%	0,00%	0,00%
% managers MENORES DE 30	0,17%	1,12%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
% managers ENTRE 30 Y 50	3,72%	4,49%	1,60%	2,91%	5,26%	2,40%	3,64%	13,33%	7,69%
% managers MAYORES DE 50	2,37%	4,49%	0,80%	0,97%	5,26%	0,00%	5,45%	3,33%	7,69%
	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

EQUIPO HUMANO EN ZAHONERO GROUP

Durante el ejercicio 2021 el grueso de las incorporaciones en la empresa atendiendo al sexo han sido mujeres, 75% de las incorporaciones frente al 26% de los hombres.

Atendiendo a la edad de las personas que se contrataron la gran mayoría dado la tipología habitual de contratación ha sido el de perfiles de menores de 30 años en un 67%.

Atendiendo a las regiones de contratación, las de mayor crecimiento han sido aquellas donde hay mayor crecimiento de la manufactura como Brasil y México lo que explica la mayor concentración de las nuevas contrataciones en mujeres con edades por debajo de los 30 años. Hubo filiales del grupo sin contratación como España y Canadá debido a la alta estabilidad de las plantillas y su proceso productivo asociado a perfiles industriales más que a manufactura

CONTRATACIÓN EMPLEADOS POR SEXO, EDAD Y REGIÓN									
	Global	ESPAÑA	BRASIL	INDIA	CANADA	MEXICO	CHINA	VIETNAM	INDONESIA
Contratación por sexo hombres	25,64%	0,00%	38,46%	100,00%	0,00%	38,46%	0,00%	0,00%	0,00%
Contratación por sexo mujeres	74,36%	0,00%	61,54%	0,00%	0,00%	61,54%	100,00%	0,00%	0,00%
Contratación por edad MENORES DE 30	67,45%	0,00%	52,00%	58,33%	0,00%	73,30%	40,28%	34,70%	41,70%
Contratación por edad 30 A 50	32,14%	0,00%	37,00%	8,33%	0,00%	21,93%	34,72%	15,30%	8,30%
Contratación por edad MAYORES DE 50	0,41%	0,00%	1,00%	0,00%	0,00%	2,27%	0,00%	0,00%	0,00%
Contratación por REGION		0,00%	20,34%	17,00%	0,00%	44,00%	9,35%	5,10%	4,42%

EQUIPO HUMANO EN ZAHONERO GROUP

La rotación en el Grupo Zahonero es baja, fruto de la apuesta por el empleo estable y de calidad, siempre por encima de los estándares legales de los países en los que operamos y buscando el compromiso a largo plazo de nuestros empleados

La rotación de sexos referida a la totalidad de empleados de cada género se ha mantenido por debajo del 3% y en cantidades muy parecidas. Los valores más altos de rotación han estado concentrados en la filial de México dado la peculiaridad del mercado de trabajo de la ciudad de León donde la situación de desempleo es baja y la rotación alta al igual que la fábrica China de Foshan. En líneas generales los valores están por debajo del 3% fijado como meta por la empresa.

La mayor movilidad entre la población menor de 30 años hace que las tasas de rotación dentro de su grupo de edad sean las más altas mientras que, por el contrario, las tasas de rotación en los empleados de más de 50 años sea la más baja.

ROTACIÓN EMPLEADOS POR SEXO, EDAD Y REGIÓN									
	Global	ESPAÑA	BRASIL	INDIA	CANADA	MEXICO	CHINA	VIETNAM	INDONESIA
Rotación por sexo hombres	2,43%	0,00%	3,12%	1,11%	0,00%	6,88%	3,14%	3,22%	1,95%
Rotación por sexo mujeres	2,19%	0,00%	3,36%	0,83%	0,00%	7,96%	3,82%	1,59%	0,00%
Rotación por edad MENORES DE 30	1,85%	0,00%	2,21%	1,01%	0,00%	6,74%	1,59%	2,11%	1,10%
Rotación por edad 30 A 50	0,79%	0,00%	1,31%	0,08%	0,00%	2,25%	1,73%	0,27%	0,68%
Rotación por edad MÁS DE 50	0,09%	0,00%	0,22%	0,00%	0,00%	0,09%	0,16%	0,28%	0,00%
Rotación por REGION	2,71%	0,00%	3,81%	1,09%	0,00%	9,08%	3,48%	2,40%	1,79%

EQUIPO HUMANO EN ZAHONERO GROUP

Zahonero Group, a lo largo de su historia, ha apostado por el trabajo estable en sus equipos, la formación y consolidación de plantillas estables que nos lleve a la consecución de nuestros objetivos

Nuestro compromiso con la estabilidad en el empleo hace que de los 588 empleados que forman parte del equipo de Zahonero de forma directa el 94% de los mismos cuenten con un contrato permanente como forma de vinculación con la empresa.

El contrato temporal afecta al 6% de la plantilla, la mayoría de los cuales representan contratos por interinidad con personas en derecho a reserva de puesto de trabajo o al desarrollo de trabajos puntuales en picos de producción, especialmente en la sección de envasado.

El % de hombres con contrato permanente alcanza al 96% de los mismos mientras que en las mujeres es del 85%. Se explica por que la mayoría de contratos de interinidad se han realizado con contrataciones de mujeres dada la política de equiparación en contratación para reducir la brecha de género tradicional asociada a las diversas organizaciones de los puestos dentro de la industria química

Empleados	588
%Mujeres	31%
%Hombres	69%
%Contrato permanente	94%
%Contrato temporal	6%

EQUIPO HUMANO EN ZAHONERO GROUP

Dentro de los estudios en materia de igualdad se han iniciado campañas de auditoría salarial en todas las fábricas del grupo para comprender la estructura salarial actual y las diferencias en materia de retribución que existen en la compañía

La compañía mantiene la misma política de equidad salarial en todas sus empresas por lo que el origen de las desviaciones en función del sexo llevan a las siguientes conclusiones y planes de acción

Brecha Salarial Total: La brecha salarial total para la compañía establece una diferencia de un 3,10% positiva a favor de los hombres. No siendo una cifra elevada en el cómputo total si, la distinta distribución de la misma es la que ha llevado a planes de acción puntual

Las mayores diferencias se dan en los puestos de Managers, la mayoría atiende a la distinta concentración de los sexos por las áreas de desempeño. Así, los trabajos en la posición de Manager tradicionalmente mejor pagados por el mercado como las direcciones industriales y de operaciones tienen una alta ocupación por hombres mientras que las posiciones dentro del ámbito de managers con menor retribución en el mercado como las posiciones de dirección de administración son mayoritariamente ocupadas por mujeres. Como medio de luchar contra estas diferencias promovemos la incorporación activa de mujeres en los puestos del área industrial de la empresa

Por el contrario, se producen desviaciones en el ámbito de los empleados y supervisores ligado a la mayor presencia de mujeres en puestos de soporte administrativo en vez de puestos de fabricación directa donde los salarios si son más altos, por lo que, se origina en estos campos, atendiendo al global de los datos estadísticos de esta diferencia salarial a favor de las mujeres

Dentro de los planes de trabajo de la empresa es seguir profundizando en el origen estadístico de estas diferencias para corregirlas en la manera de lo posible

BRECHA SALARIAL TOTAL Y POR NIVEL JERÁRQUICO	
	Global
Brecha Salarial Managers	34,19%
Brecha Salarial Supervisors	-7,89%
Brecha salarial Workers	-10,63%
Brecha salarial por genero	3,10%

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Zahonero Group tiene en todas las fábricas un manual de instrucciones global en Salud e Higiene que recoge, de forma exhaustiva, los medios, sistemas y reportes enfocados a asegurar la seguridad de nuestros trabajadores en nuestras instalaciones.

Todas las fábricas del grupo cuenta con un comité de Seguridad e higiene conformado por la Dirección local de RRHH, el Responsable de H&S de la fábrica y una representación de los trabajadores, elegidos por ellos mismos o incorporando a los representantes sindicales que asegura que el 100% de la plantilla esté representada en dichos comités.

Además, de manera global, el departamento de Recursos humanos realiza Auditorías Internas anuales con puntuaciones internas y “Red Flag” de cada área para priorizar las inversiones en función de los riesgos detectados. Esta buena práctica interna nos ha permitido comenzar a certificarnos en el modulo FSLM del HIGG Index, obteniendo la certificación en la fábrica de España en el año 2021 y teniendo como objetivo alcanzar dicha certificación en las fábricas de Brasil, India y Vietnam a lo largo del 2022

Dada la naturaleza de las operaciones de la empresa no hay trabajadores directamente afectados por riesgo de enfermedad profesional en los términos que recogen las reglamentaciones internacionales en materia de seguridad e Higiene

Dentro de los comités de Seguridad y Salud de las fábricas los temas tratados con prioridad son:

- Manejo de producto químico
- Estudio de accidentes y medidas preventivas
- Plan de formación en H&S
- Propuestas preventivas

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Dentro de la labor de vigilancia y seguridad de los trabajadores los datos recogidos muestran el % de pérdidas de jornadas por país y de forma global por enfermedad común, accidentes y absentismo atribuible a otras causas.

Como datos positivos la mitad de las fábricas del grupo no reportaron ningún accidente de trabajo. El resto, reportaron un único accidente, salvo el caso de España que reportó tres accidentes. La mayoría fueron sobreesfuerzos musculares por lo que se está trabajando en la prevención de dichas dolencias.

Los niveles de absentismo en líneas generales, no precisan grandes diferencias por sexo, a excepción de los accidentes laborales que si se concentran entre los hombres, motivado por la mayor presencia de los mismos en las operaciones de mayor riesgo dentro de las fábricas.

El objetivo para los próximos años, mediante la investigación de accidentes, los comités de seguridad e higiene y las investigaciones compartidas de accidentes es llegar al 0% de jornadas perdidas por accidentes laborales

% DE HORAS PERDIDAS POR ABSENTISMO, ENFERMEDAD Y ACCIDENTES. GLOBAL Y POR SEXO

	Global	ESPAÑA	BRASIL	INDIA	CANADA	MEXICO	CHINA	VIETNAM	INDONESIA
% IT	3,59%	6,80%	7,67%	3,11%	2,03%	2,79%	1,53%	0,26%	4,52%
% AT	0,59%	2,19%	0,89%	0,00%	0,00%	0,00%	1,67%	0,00%	0,00%
% absentismo	4,19%	8,99%	0,00%	1,92%	6,28%	3,42%	5,42%	2,22%	5,24%
IT hombres	2,20%	6,93%	0,96%	1,53%	2,03%	1,11%	0,00%	0,00%	5,00%
IT mujeres	2,84%	5,85%	6,71%	1,58%	0,00%	5,00%	2,78%	0,83%	0,00%
AT hombres	0,89%	2,51%	0,89%	0,00%	0,00%	0,00%	3,70%	0,00%	0,00%
AT mujeres	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
% absentismo hombres	3,11%	9,44%	0,00%	0,34%	2,03%	1,67%	3,70%	1,92%	5,79%
% absentismo mujeres	2,77%	5,85%	0,00%	1,58%	0,00%	5,00%	6,82%	2,89%	0,00%

EVALUACIÓN DE LOS EMPLEADOS

Todas las empresas del Grupo Zahonero están acogidas a las legislaciones locales. Existen convenios colectivos específicos de aplicación en las fábricas de Canadá, Brasil y España que cuenta con representación sindical y espacios de negociación colectiva

En las fábricas de México, India, Indonesia y Vietnam están acogidas a las legislaciones locales. A su vez, Zahonero Group a través de su código ético e iniciativas de negociación colectiva articula los suficientes mecanismos para tener una interlocución fluida con sus empleados. Los comités de Seguridad e Higiene y Comisiones de Igualdad son otros sistemas de comunicación y negociación con uno de nuestros grupos de interés principales, nuestros colaboradores.

De manera adicional a las negociaciones colectivas e individuales el grupo Zahonero cuenta con un sistema de evaluación y orientación diseñado para la mejora del talento interno en la empresa y el crecimiento de los empleados. El sistema de evaluación se basa en un modelo "Nine box" en función de la evaluación de competencias y desempeño en el puesto de cada uno de nuestros empleados

% DE EMPLEADOS CON EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO. GLOBAL, POR NIVEL JERÁRQUICO Y POR SEXO									
	Global	ESPAÑA	BRASIL	INDIA	CANADA	MEXICO	CHINA	VIETNAM	INDONESIA
% empleados en evaluación de desempeño por sexo hombres	45,78%	91,67%	55,43%	83,12%	0,00%	0,00%	65,00%	71,00%	0,00%
% empleados en evaluación de desempeño por sexo mujeres	17,76%	16,66%	44,57%	16,88%	0,00%	0,00%	35,00%	29,00%	0,00%
% empleados en evaluación de desempeño por MANAGERS	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
% empleados en evaluación de desempeño por SUPERVISORS									
% empleados en evaluación de desempeño por WORKERS	66,30%	100,00%	100,00%	100,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	0,00%

EVALUACIÓN DE LOS EMPLEADOS

El 100% de los Managers de la empresa reciben evaluación anual en base a las competencias y objetivos designados. Las reuniones de feedback periódico tienen como objetivo la alineación de los planes de acción y estrategia de la empresa con la consecución de objetivos.

La segunda fase de la implementación del sistema de evaluación ha alcanzado a las fábricas de España, Brasil, India, China y Vietnam. A través del programa "Evals" todos los empleados de producción reciben evaluación mensual, trimestral o cuatrimestral dependiendo de la sección y tamaño de la misma.

La segunda fase de implementación del programa "Evals", a realizar en 2022 comprende a las fábricas restantes (Canadá, Mexico e Indonesia). La tercera fase será la implementación en 2023 de la evaluación de desempeño a nivel de supervisores y técnicos en todas las filiales del grupo

El sistema de desempeño tiene como objetivo la alineación del desempeño con la estrategia de la empresa, la mejora del compromiso del talento y de la coparticipación de los empleados en la marcha de la empresa.

% DE EMPLEADOS CON EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO. GLOBAL, POR NIVEL JERÁRQUICO Y POR SEXO									
	Global	ESPAÑA	BRASIL	INDIA	CANADA	MEXICO	CHINA	VIETNAM	INDONESIA
% empleados en evaluación de desempeño por sexo hombres	45,78%	91,67%	55,43%	83,12%	0,00%	0,00%	65,00%	71,00%	0,00%
% empleados en evaluación de desempeño por sexo mujeres	17,76%	16,66%	44,57%	16,88%	0,00%	0,00%	35,00%	29,00%	0,00%
% empleados en evaluación de desempeño por MANAGERS	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
% empleados en evaluación de desempeño por SUPERVISORS									
% empleados en evaluación de desempeño por WORKERS	66,30%	100,00%	100,00%	100,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	0,00%

LA DIVERSIDAD COMO VALOR

La diversidad cultural que nos da nuestra implementación internacional nos otorga riqueza en la gestión interna de la empresa.

Las políticas de RRHH se alinean con la potenciación de equipos diversos y complementarios que refuercen el compromiso y orgullo de pertenencia a una asociación que tiene un fuerte compromiso moral y ético con la diversidad del mundo.

La empresa destina recursos a la promoción del intercambio cultural y de experiencias entre los empleados a través de acciones como "Zahonero Internship Program" dedicado al intercambio de trabajadores entre fábricas como la convención estratégica anual, donde, en un ambiente mixto de trabajo y lúdico se tratan los retos estratégicos de la compañía

A su vez, cada una de las compañías que componen el grupo realiza formación específica del valor de la diversidad dentro de nuestra organización,



La Diversidad de origen, género, credo, orientación sexual, diversidad funcional o social... permiten construir espacios de trabajo diversos, complementarios, acogedores y fomentan el consenso y el progreso.

La diversidad genera cohesión y contacto con nuestra sociedad, empleados y clientes

LA DIVERSIDAD COMO VALOR

DIVERSIDAD

La diversidad del equipo de zahonero se plasma en las políticas de igualdad y equidad en cuanto a las posibilidades de acceso a un puesto de trabajo, opciones de promoción, formación y evaluación en el entorno de trabajo

TALENTO

El compromiso con la diversidad es un compromiso con el talento de nuestro equipo. Nuestra política es atraer y buscar el compromiso del mejor talento posible con independencia de cualquier otro condicionante más que su capacidad y mérito. La diversidad aporta flexibilidad en nuestros esquemas de talento.

VALORES

Alineamos nuestros valores de empresa con los valores de nuestros empleados. Creemos en que toda persona encuentra un propósito en su entorno de trabajo enraizado en unos valores compartidos. La diversidad es el valor clave en la gestión del equipo dentro de Zahonero Group

BIENESTAR

Creemos en construir una empresa que apueste por el bienestar de nuestros empleados, un bienestar basado en el bienestar emocional de atención a la diversidad de nuestro equipo. Las políticas tendentes a la flexibilización de horario, vacaciones y tiempos es clave dentro de la estrategia de RRHH de la organización



Herramientas de gestión de la diversidad:

- **Comité de Igualdad**
- **Análisis de Diversidad de la plantilla**
- **Memoria RSC anual**
- **Encuesta anual de comunicación y valores**
- **Sugerencias del equipo**

COMPROMISO CONTRA LA VIOLENCIA Y EL ACOSO

CONDUCTAS FÍSICAS

A través de nuestro código de conducta en Grupo Zahonero marcamos una política de tolerancia cero hacia las conductas molestas o no deseadas que supongan un acoso físico para cualquier miembro de la empresa, cliente, proveedor, auxiliares, etc...

No toleramos conductas que perturben un espacio seguro de trabajo ni vuelvan el mismo en un ambiente hostil, ofensivo o abusivo.

Esto incluye cualquier forma de abuso de autoridad, físico o menosprecio

CONDUCTAS VERBALES

Al igual que las conductas físicas, el uso de palabras malsonantes, ofensivas o vejatorias está totalmente prohibido. También el uso de calificativos peyorativos, apodos, bromas no deseadas y el abuso verbal. Así mismo estas conductas no son toleradas por ningún medio, sea conducta verbal, escrita o por cualquier medio de difusión dentro o ajeno a la empresa

Está prohibido el uso de materiales que puedan ser considerados ofensivos, cualquier tipo de acoso laboral, los comentarios o gestos que resulten molestos así como comentarios explícitamente sexuales, imágenes ofensivas y cualquier otro material que resulte humillante

Grupo Zahonero tiene implementada una política de TOLERANCIA CERO con el acoso y la violencia en cualquiera de sus ámbitos

Nuestro código ético y nuestro Código de conducta recogen específicamente los supuestos de acoso y las normas aceptables en el trato entre compañeros de manera respetuosa así como el procedimiento de supervisión, cumplimiento y denuncia en caso de vulneración

Estamos muy orgullosos de incluir en este informe que ningún caso ha sido detectado ni reportado por los cauces de control y seguimiento y que las formaciones en ámbito de normativa interno y compromiso con los derechos humanos se han hecho extensibles a todos los integrantes de la organización.



Compromiso con el Medio Ambiente Memoria de sostenibilidad 2021

EVALUACIÓN SOCIAL Y MEDIOAMBIENTAL DE PROVEEDORES

Uno de los pilares fundamentales de la gestión medioambiental es la relación con nuestros proveedores

Todos nuestros proveedores son informados de nuestro código ético por el cual se comprometen con los derechos laborales de todos los empleados y el respeto a los derechos humanos en aquellos países en los que operan

Además, nuestro código ético recoge las normas de comportamiento internas hacia nuestros proveedores y las bases para establecer unas relaciones laborales y profesionales correctas dentro de los marcos de respeto mutuo y transparencia

La selección de proveedores se rige por los principios de transparencia, objetividad y mejores condiciones

Nuestros proveedores externos comparten nuestros valores y compromisos con las sociedades en las que operamos

35% de los
proveedores se
encuentran a
menos de
100KM

NORMAS DE APLICACIÓN A PROVEEDORES

- **Garantía de Ausencia de Trabajo Infantil**
- **Respeto por la Normativa y Garantía de las Medidas de Seguridad e Higiene**
- **Ausencia de Trabajo Forzoso**
- **Horario de Trabajo Digno y Respetuoso con la Normativa**
- **Salarios y Prestaciones Sociales Garantizados**
- **Libertad de Asociación de los Trabajadores**
- **Libertad de Negociación Colectiva de los Trabajadores**
- **Políticas Anti Discriminación**
- **Código Disciplinario**
- **Código de Ética Empresarial**
- **Cumplimiento Estricto de la legislación**

COMITÉ DE SOSTENIBILIDAD

La sostenibilidad en la estrategia Zahonero Group no es un departamento, una persona o unas tareas. Nuestro concepto de sostenibilidad es transversal a la propia operación que desarrollamos

Fruto de esta transversalidad se constituyó en el 2019 nuestro comité de sostenibilidad integrado por la Dirección Corporativa Industrial, La dirección Corporativa Financiera, La Dirección Corporativa de RRHH y la Dirección General del Grupo

De esta manera, tanto la estrategia general de la compañía, como los aspectos humanos, organizativos e industriales están representados en la toma de decisiones y ejecución de la estrategia de sostenibilidad

Fruto de las reuniones de este comité se fijaron objetivos para el año 2025 en base a los ODS con un sistema de reporting basado en GRI con las líneas prioritarias de:

- Reducir mermas y desperdicios
- Minimizar el uso de recursos
- Trabajar en la economía circular



FUENTES DE ENERGÍA: CONSUMO RESPONSABLE

Dentro del pool energético el gasto principal de consumo proviene del Gas, seguido de la Electricidad. Dentro de la apuesta de Zahonero por energías respetuosas con el medioambiente se ha iniciado un proceso de conversión de los tejados de las fábricas a la producción y uso de Energía solar

Dentro de esta estrategia, la primera en incorporarse fue la planta de producción de España donde la cubierta superior fue adaptada para la producción de energía eléctrica solar

Además, se iniciaron programas de ahorro energético en las diversas filiales lo que nos ha llevado a un ahorro calculado para cada una de las tecnologías de producción según se adjunta en la tabla anexa.

El plan de sostenibilidad incluye seguir desarrollando la estrategia de ahorro energético en todas las filiales y la adaptación de nuestra matriz energética para el uso de fuentes de energía más sostenibles como las renovables.

El escaso porcentaje atribuido al diésel es fruto de la necesidad de generadores eléctricos de seguridad que garanticen la continuidad de las operaciones en caso de emergencia.

Dentro de los objetivos, ambiciosos, trazados para el ejercicio hemos conseguido estar por debajo de los mismos en la fabricación de Airfit (81% del total de energía consumida) y muy cerca en el TPR. Los resultados, reducidos con respecto al ejercicio 2020, pero todavía altos en Starfit/Cellfit y Walkintech serán incluidos dentro de la estrategia para el 2022 con un plan de acción específico

14% DEL TOTAL
DE NUESTRA
ENERGÍA PROVIENE
DE FUENTES
RENOVABLES

Consumo Energético Empresa (Total 2021)			
Electricidad	MWh	9.367	31%
Gas	MWh	19.770	65%
Diesel	MWh	1.139	4%
TOTAL	MWh	30.278	100%

Intensidad Energetica				
Tecnologia		Target 2021	Alcanzado	Reducción
Airfit	kWh/kg	< 2,50	2,41	0,09
Cellfit / Starfit	kWh/kg	< 0,35	0,47	-0,12
TPR	kWh/kg	< 0,50	0,53	-0,03
Walkintech	kWh/pair	< 0,02	0,18	-0,16

Intensidad Emisiones Gases Efecto Invernadero (GHG)				
Tecnologia		Target 2021	Alcanzado	Reducción
Airfit	t CO ₂ eq/t	< 0,46	0,68	-0,22
Cellfit / Starfit	t CO ₂ eq/t	< 0,16	0,10	0,06
TPR	t CO ₂ eq/t	< 0,20	0,16	0,04
Walkintech	t CO ₂ eq/MPair	< 0,026	0,045	-0,019

AGUA: CONSUMO RESPONSABLE

El agua es un recurso valioso para las comunidades en las que operamos.

Dentro de la estrategia de sostenibilidad, el agua, su aprovechamiento, su reutilización, y su conservación mediante un tratamiento adecuado antes de devolver a la red de aprovechamiento es clave en la estrategia de sostenibilidad.

Fruto de esta importancia dentro de la estrategia este año 2021 se empezó un plan de monitorización de consumos como punto de partida para el desarrollo de objetivos de control, reducción y reaprovechamiento.

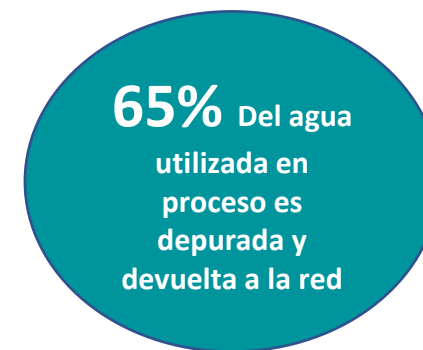
Este proyecto de monitorización nos ha llevado a poner contadores de vertido de agua y al reporte sistemático del control de vertido.

Para el año 2022 usaremos los valores obtenidos en 2021 como punto de mejora para medir la eficiencia de las diversas inversiones realizadas en materia de depuración y control de vertidos en nuestras fábricas, así como la reutilización del agua depurada.

La mejora en la depuración de las aguas propias ha llevado a que un 65% del agua esté acorde con las exigencias medio ambientales y sean aptas para su reutilización lo que permitirá la reutilización con consecuente reducción de efluentes.

Finalmente se asegura el cumplimiento de las directrices de ZDHC, que ofrecen un conjunto armonizado del MRSL con parámetros, valores, límites y métodos de análisis relativos al agua residual y el lodo, que permiten monitorizar la calidad del agua residual

Uso de Agua y Efluentes Generados (2021)		
Uso de agua en proceso productivo	litros/ton polimero	4.629
Total aguas residuales	litros/ton polimero	3.096
% Total de agua tratada	%	65,4%



MATERIALES: CONSUMO RESPONSABLE

En Zahonero Group, los principales materiales para la fabricación de nuestros productos son látex de SBR, Carbonato cálcico, Polioliol, Isocianato y SBS/SEBS.

La estrategia para minimizar el impacto medioambiental es la reducción de desperdicio junto con la incorporación del poco que se genere dentro de los propios productos (economía circular) o de otros subproductos (reciclaje).

Para ello se han tomado una serie de medidas para la mejora en la producción, y se han puesto en marcha procesos de clasificación y triturado de material para permitir su reciclado.

Asimismo se han iniciado proyectos para recuperar el producto al final del ciclo de vida y poderlo incorporar como reciclado dentro del siguiente ciclo.

Finalmente, además de la reducción de material de envasado en estos años, se está trabajando en alternativas de materiales de empaquetado que sean reciclados y reciclables

Materials used by weight or volume		TOTAL GLOBAL 2021
Airfit - SBR (all types)	Dry kg	4.098.227
Airfit - Calcium Carbonate	kg	4.057.662
Airfit - Packaging	kg	85.762
Cellfit/Starfit - Polyol	kg	1.116.776
Cellfit/Starfit - Isocyanate	kg	675.485
Cellfit/Starfit - Packaging	kg	28.020
TPR	kg	237.175
TPR - Packaging	kg	9.142
Walkintech (Insoles) - Pairs	Pairs	24.355.384
Walkintech - Packaging	kg	249.817

Percentage of materials used that are recycled input materials		
Airfit	<i>% kg of recycled</i>	<i>1,06%</i>
Cellfit/Starfit	<i>% kg of recycled</i>	<i>0,13%</i>
TPR	<i>% kg of recycled</i>	<i>0,22%</i>
Walkintech	<i>% kg of recycled</i>	<i>0,0%</i>

CERTIFICACIONES

Parte de nuestra estrategia es el respaldo externo de nuestras buenas practicas por lo que en el año 2021 conseguimos las siguientes certificaciones:

- Renovamos la Certificación ISO 9001 en la planta de España
- Certificamos la planta de China dentro del HIGG Index
- Certificamos la planta de España en el modulo social FSLM de Higg Index
- Certificamos nuestros productos en base al standard de reciclado GRS

Para el 2022 temenos como objetivos:

Certificar las plantas de India, Brasil y Vietnam en HIGG Index (FEM y FSLM), renovar las certificaciones actuales



REDUCCIÓN DE IMPACTOS AMBIENTALES

Dentro de la estrategia de sostenibilidad mantenida por la empresa la reducción de los impactos de nuestra actividad es una de las grandes preocupaciones

Así como líneas de trabajo del comité de sostenibilidad se han establecido

- Ahorro en consumo de agua potable
- Gestión correcta de los residuos (De todo tipo, peligrosos y no peligrosos)
- Disminución de la huella de CO2
- Reducción de consumo energético

Todas estas medidas, traducidas en los objetivos anuales y a largo plazo con el horizonte en el 2025, han venido respaldadas por campañas de concienciación y formación, especialmente en aquellos equipos locales tendentes a garantizar la consecución de las certificaciones medioambientales de HIGG Index

Específicamente tanto en España, Brasil como China se han desarrollado programas de formación y mentorización en el área de sostenibilidad para alinear los desempeños locales con los objetivos del grupo de mejorar nuestro desempeño medioambiental dentro de los esquemas del HIGG INDEX y del Sustainable Apparel Coalition



Compromiso con la Comunidad Memoria de sostenibilidad 2021

ABIERTOS A LA COMUNIDAD

- La relación de la empresa con el tejido social en el que está inserta es algo clave para nosotros. Zahonero Group se interesa por formar parte de las comunidades en las que opera y contribuir a su mejora y desarrollo. Parte del compromiso para alcanzar la agenda 2030 es contribuir al desarrollo de las sociedades en las que operamos. Todas estas influencias mutuas nos refuerzan y contrinuyen a alcanzar los objetivos del desarrollo sostenible
- Dentro de nuestra estrategia de colaboración nos relacionamos con colectivos de interés, especialmente en el ámbito de la educación, así como en el ámbito de actividades de empresas en el mismo sector con las que podamos colaborar en compartir conocimiento de cara a establecer alianzas que nos permitan alcanzar nuestros objetivos empresariales, sociales y de sostenibilidad medioambiental
- Nuestras iniciativas en el campo de la innovación, la sostenibilidad y los Recursos Humanos tienen un elevado reconocimiento sectorial lo que nos lleva a ser solicitados en colaboraciones con instituciones y asociaciones en las que participamos con regularidad



ABIERTOS A LA COMUNIDAD



- Zahonero colabora de manera periódica en la formación de alumnos de la provincia de Alicante

- A lo largo de estos años han desarrollado prácticas con nosotros alumnos de diversas instituciones formativas como

- Universidad Miguel Hernández de Elche
- Escuela Politécnica de Valencia
- Universidad de Alicante
- Fundesem
- IES La Melva
- IES La torreta
- Colegio Sagrada Familia

- Además diversos profesionales de la empresa han participado como ponentes o colaboradores en actividades realizadas en

- Circulo de empresarios del Medio Vinalopó
- Circulo de Directivos de la Provincia de Alicante
- AEDIPE
- Unnium

INNOVACIÓN Y TECNOLOGÍA

El proceso de transformación tecnológico de la empresa se ha vertebrado en distintas áreas:

Colaboraciones: Colaboramos con entidades de certificación e investigación como INESCOP, IBV. Parque Científico de la Universidad de Alicante, Parque científico de la Universidad de Elche y AITEX. La colaboración conjunta nos permite unas sinergias entre innovación pública y privada para la mejora y certificación de nuestros proyectos y procesos

Sistemas: En el último año se ha ampliado el equipo de sistemas corporativo, se ha implementado tecnología Power BI para la automatización de datos en tiempo real y se han iniciado procesos de sistematización y normalización de la información

Procesos. Nuestra apuesta por la innovación nos ha llevado a lo largo del año 2021 a reconvertir parte de nuestra producción a la fabricación de mascarillas específicas para el COVID y la automatización mediante brazos robóticos de parte de la producción.

Apuesta por la reindustrialización: Creemos en la industria de proximidad. Trabajamos dentro de un proyecto común con distintas partidas en los fondos Next Gen de la UE en un proyecto vertebrado alrededor de una nueva tecnología de producción de calzado que favorecerá la reindustrialización de la zona de Alicante haciendo factible la producción desplazada actualmente a Asia

Dentro de Zahonero la Innovación es uno de nuestros aspectos claves que cuidamos en colaboración con otros actores sociales y económicos

PARTICIPACIÓN
PROYECTO
EUROPEO EURO
CHALLENGE



SELECCIONADO
POR LA
GENERALITAT
PROYECTO DE
AUTOMATIZACIÓN



ALIANZAS CORPORATIVAS Y SECTORIALES

ALIANZAS SECTORIALES



ALIANZAS TECNOLÓGICAS



ALIANZAS EDUCATIVAS



ALIANZAS SOCIALES





Impacto Económico

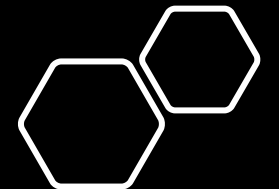
Memoria de sostenibilidad 2021



Cantidad de productos o servicios proporcionados o prestados								
	ESPAÑA	MEXICO	BRASIL	CHINA	INDIA	INDONESIA	CANADA	VIETNAM
KG Secos	2.718.094	1.727	11.296	16.816	11.876			2
Metros lineales	23.506	601	1.130.537	532.848	459.153		494.591	3.359
Pares	4.297.029	60.548	11.353.863	8.605.706	4.362.628	568.172	1.636.073	3.149.477
Metros Cuadrados	4.845.246	22.703	1.165.871	728.223	3.099.110	32.040	4.514.555	401.469
Unidades	1.055.841	681.475	46.782		3.365	201		(95)
Kilos Húmedos	129.350							
Piezas		2.407	77	332.972	391.278	85.695		
Servicios de Venta		3.835						
Litros			8		72			

GRUPO ZAHONERO EN CIFRAS

El ejercicio 2021 continuamos con nuestras operaciones a pesar de las dificultades ocasionadas con el COVID recuperando la práctica totalidad de la cifra de operaciones reducida en 2020 según la distribución adjunta por tipo de producto en sus respectivas unidades de medida



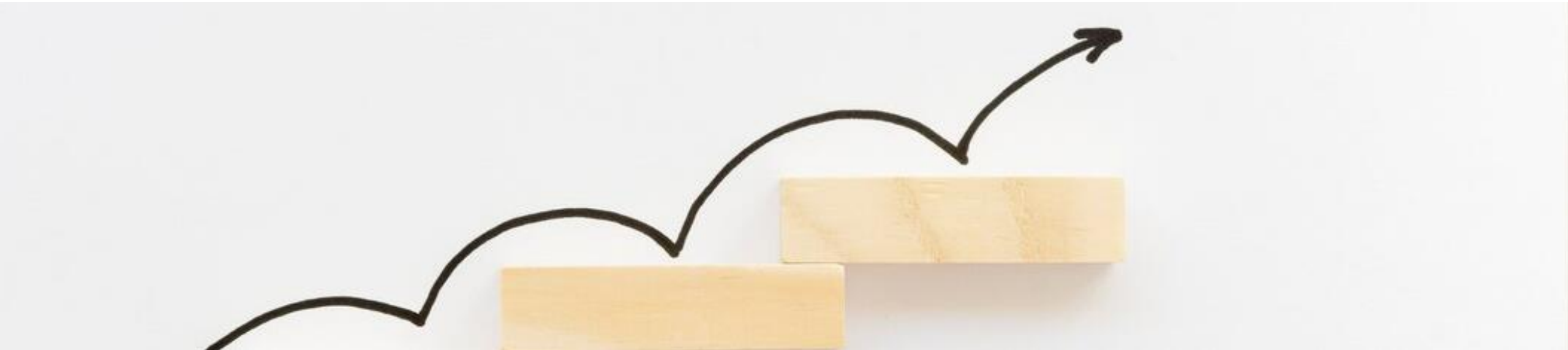
Número de transacciones por tipo de producto									
	ESPAÑA	MEXICO	BRASIL	CHINA	INDIA	INDONESIA	CANADA	VIETNAM	TOTAL
LATEX	6.610	4.238	3.867	2.928	2.062	110	401	506	20.722
PU		1.441	4.181	2.643	1.097	55		145	9.562
INSOLES		2.277	32.729	4.596	16.819	1.999	74	4.755	63.249
TR		2.076							2.076
OTROS		459	562	98	35	1		101	1.256

Ventas Netas por Tipo de Producto									
LATEX	22.589.438	1.198.638	2.904.766	3.537.916	2.580.470	162.095	5.009.146	877.767	38.860.236
PU		1.214.550	1.761.415	3.046.327	1.013.349	97.943		129.169	7.262.753
INSOLES		1.048.924	2.775.458	961.795	4.809.630	492.433	1.636.073	452.505	12.176.818
TR		1.526.445							1.526.445
OTROS		141.091	121.972	216.385	22.640	906		1.126	504.120
TOTAL	22.596.048	5.140.139	7.604.950	7.772.688	8.446.102	755.542	6.645.694	1.466.074	60.427.237

GRUPO ZAHONERO EN CIFRAS

- En cuanto a la distribución de las operaciones el mayor número de transacciones estuvo en el área de plantillas. En esta sección el crecimiento como parte de la estrategia de la empresa es clave. No obstante el grueso de la facturación sigue estando muy vinculado a la actividad más consolidada en la empresa como es la fabricación de espuma de látex. El crecimiento en el área de PU sigue dando muestras de la necesidad de diversificación de materiales y tecnologías existente en el mercado.





Índice de Contenidos GRI-ODS

Memoria de sostenibilidad 2021

GRI STANDARD 2016	CONTENIDOS GENERALES 2016	PÁGINA / RESPUESTA	ODS	PACTO MUNDIAL	ESTÁNDAR GRI
GRI 102	CONTENIDOS GENERALES 2016				
	1.- PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN				
Contenido 102-1	Nombre de la Organización	3			Esencial
Contenido 102-2	Actividades, marcas, servicios o productos	7, 10,62,63			Esencial
Contenido 102-3	Ubicación de la sede principal de la organización	3			Esencial
Contenido 102-4	Ubicación de las operaciones	3			Esencial
Contenido 102-5	Propiedad y forma jurídica	3			Esencial
Contenido 102-6	Mercados y servicios	9,11,62,63			Esencial
Contenido 102-7	Tamaño de la organización	7,39			Esencial
Contenido 102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	34			Esencial
Contenido 102-9	Cadena de suministro	9,23,25			Esencial
Contenido 102-10	Cambios significativos en la organización y la cadena de suministro	No Existen			Esencial
Contenido 102-11	Principio o enfoque de precaución	18			Esencial
Contenido 102-12	Iniciativas externas	13			Esencial
Contenido 102-13	Afiliación a asociaciones. Listado	13			Esencial
	2.- ESTRATEGIA				
Contenido 102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	5			Esencial
Contenido 102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades	5			Exhaustivo
	3.- ETICA E INTEGRIDAD				
Contenido 102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	8, 18			Esencial
Contenido 102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	18,20,21,22,23			exhaustivo

GRI STANDARD 2016	CONTENIDOS GENERALES 2016	PÁGINA / RESPUESTA	ODS	PACTO MUNDIAL	ESTÁNDAR GRI
	4. GOBERNANZA				
Contenido 102-18	Estructura de Gobernanza	14,15,16,17			Esencial
Contenido 102-20	Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales	14			Exhaustivo
Contenido 102-21	Consultas a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales	23,24			Exhaustivo
Contenido 102-22	Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités	16,17			Exhaustivo
Contenido 102-23	Presidente del máximo organos de Gobierno	16			Exhaustivo
Contenido 102-31	Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales	23,24,25			Exhaustivo
Contenido 102-40	Lista de Grupos de Interés	23			Esencial
Contenido 102-41	Acuerdos de negociación colectiva	43			Esencial
Contenido 102-42	Identificación y selección de grupos de interés	23,24			Esencial
Contenido 102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés	23,24,25			Esencial
Contenido 102-44	Temas y preocupaciones claves mencionados	23,24,25			Esencial
Contenido 102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	3			Esencial
Contenido 102-46	Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema	3			Esencial
Contenido 102-47	Lista de temas materiales	24			Esencial
Contenido 102-48	Reexpresión de la información	No procede			Esencial
Contenido 102-49	Cambios en la elaboración de informes	No procede			Esencial
Contenido 102-50	Periodo objeto del informe	3			Esencial
Contenido 102-51	Fecha del último informe	3			Esencial
Contenido 102-52	Ciclo de elaboración de informes	3			Esencial
Contenido 102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe	69			Esencial
Contenido 102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI	3			Esencial
Contenido 102-55	Índice de contenidos GRI	65,66,67,68			Esencial

GRI STANDARD 2016	CONTENIDOS GENERALES 2016	PÁGINA / RESPUESTA	ODS	PACTO MUNDIAL	ESTÁNDAR GRI
	CONTENIDOS TEMÁTICOS 2016				
GRI 204	PRÁCTICAS EN PROVEEDORES				
Contenido 204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	49	8		Exhaustivo
GRI 205	ANTICORRUPCIÓN				
Contenido 205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	Ninguno	8	10	Exhaustivo
GRI 301	MATERIALES				
Contenido 301-1	Materiales utilizados por peso o volumen Contenido	53	12	7,8,9	Exhaustivo
Contenido 301-2	Insumos reciclados	53	12	7,8,9	Exhaustivo
GRI 302	ENERGÍA				
Contenido 302-1	Consumo energético dentro de la organización	51	12	7,8,9	Exhaustivo
Contenido 302-4	Reducción del consumo energético	51	3,7,12	7,8,9	Exhaustivo
GRI 303	AGUA				
Contenido 303-2	Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua	52	6,7,12,13	7,8,9	Exhaustivo
Contenido 303-3	Extracción de agua por fuentes	52	6,7,12,13	7,8,9	Exhaustivo
Contenido 303-4	Vertido de agua	52	6,7,12,13	7,8,9	Exhaustivo
Contenido 303-5	Consumo de agua	52	6,7,12,13	7,8,9	Exhaustivo
GRI 305	EMISIONES				
Contenido 305-1	Emisiones directas de GEI	51	7,12	7,8,9	Exhaustivo
GRI 306	AFLUENTES Y RESIDUOS				
Contenido 306-1	Vertido de aguas en función de su calidad y destino	52	6,12	7,8,9	Exhaustivo
GRI 307	CUMPLIMIENTO AMBIENTAL				
Contenido 307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	SIN INFRACCIONES		7,8,9	Exhaustivo

GRI STANDARD 2016	CONTENIDOS GENERALES 2016	PÁGINA / RESPUESTA	ODS	PACTO MUNDIAL	ESTÁNDAR GRI
GRI 401	EMPLEO				
Contenido 401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	37,38	8	1,2,3,4,5,6	Exhaustivo
GRI 403	SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO				
Contenido 403-1	Representación de los trabajadores en comités formales trabajador/empresa de salud y seguridad	41	3,8	1,2,3,4,5	Exhaustivo
Contenido 403-2	Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	42	3,8	1,2,3,4,5	Exhaustivo
Contenido 403-3	Trabajadores con alto riesgo de enfermedad profesional	41	3,8	1,2,3,4,5	Exhaustivo
Contenido 403-4	Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos	41	3,8	1,2,3	Exhaustivo
GRI 404	FORMACIÓN Y ENSEÑANZA				
Contenido 404-1	Media de horas de formación al año por empleado	33	4,8	1,2,3,4,5,6	Exhaustivo
Contenido 404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	43, 44	4,8	1,2,3,4,5,6	Exhaustivo
GRI 405	DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES				
Contenido 405-1	Desglose de empleados por categoría y edad	35,36	8	1,2,3,4,5,6	Exhaustivo
Contenido 405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	40	5,8	1,2,3,4,5,6	Exhaustivo
GRI 406	NO DISCRIMINACIÓN				
Contenido 406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Ninguna	12	7,8,9	Exhaustivo
GRI 407	LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA				
Contenido 407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	Ninguno	8	1,2,3,4,5,6	Exhaustivo
GRI 408	TRABAJO INFANTIL				
Contenido 408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	Ninguno	4,8	1,2,3,4,5,6	Exhaustivo
GRI 409	TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO				
Contenido 409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	Ninguno	8	1,2,3,4,5,6	Exhaustivo
GRI 414	EVALUACIÓN SOCIAL DE LOS PROVEEDORES				
Contenido 414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	100%		3,6	Exhaustivo

Consultas relacionadas con la memoria: info@zahonero.com

