



INFORME DE PROGRESO 2021

PronoKal Group



Tabla de Contenidos

01

Carta de Renovación del Compromiso

02

Perfil de la Entidad

03

Metodología

04

Análisis

Clientes

Empleados

Medioambiente

Comunidad/Sociedad Civil

Proveedores



CARTA DE
RENOVACIÓN
DEL COMPROMISO

Carta de Renovación del Compromiso con el Pacto Mundial

Como miembros signatarios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas desde 2019, en PronoKal Group nos hemos comprometido públicamente a abrazar e integrar sus principios tanto en nuestra actividad empresarial como en nuestra cultura organizacional. Por ello, la responsabilidad social, la sostenibilidad medioambiental, la ética empresarial y la transparencia son pilares sobre los que se fundamenta nuestra organización y objetivos que guían nuestra actividad empresarial.

Con la presentación del presente Informe de Progreso, queremos reafirmar nuestro compromiso con el Pacto Mundial y sus 10 Principios, y hacer pública nuestra intención de seguir sumando esfuerzos para contribuir al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible marcados por las Naciones Unidas para la Agenda 2030.

En PronoKal Group trabajamos a diario por ofrecer a nuestros clientes la excelencia en cuanto a calidad y servicio bajo el respeto y cumplimiento de las políticas sociales y medioambientales. Abogamos por una gestión empresarial transparente y honesta basada en los Principios Corporativos del Grupo Nestlé y velamos por el cumplimiento de nuestro Código de Conducta, firmado por todas las personas que integran nuestro equipo.

Asimismo, reconocemos como objetivo estratégico el desarrollo de relaciones laborales basadas en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad. Como recoge nuestra Política de Igualdad, consideramos que la igualdad entre hombres y mujeres forma parte de los valores esenciales de nuestra organización, así como el garantizar el desarrollo personal y profesional de nuestros empleados y favorecer la integración laboral de colectivos en situación de vulnerabilidad o exclusión social.

Como signatarios del Charter de la Diversidad, nos comprometemos a respetar la normativa vigente en materia de igualdad y no-discriminación, así como a incluir principios de diversidad e igualdad de oportunidades como valores inherentes a nuestra cultura empresarial. Para hacer tangible este compromiso y hacerlo extensivo a toda la organización, el pasado año lanzamos a nivel internacional la primera Política de Diversidad e Inclusión del grupo, con la que queremos seguir avanzando en la construcción de una plantilla diferente y diversa, respetando siempre la individualidad de todas las personas y eliminando cualquier conducta excluyente y/o discriminatoria que pueda darse en el seno de la empresa.

Por otro lado, no podemos quedar indiferentes ante la emergencia climática que está sufriendo el planeta. En PronoKal Group apostamos por las buenas prácticas medioambientales como vía para crecer de forma sostenible y responsable. De acuerdo con nuestro Plan de Responsabilidad Medioambiental, nos comprometemos a implementar, a corto y largo plazo, una serie de cambios para reducir los impactos negativos y para fomentar un entorno laboral en el que se promueva el respeto por el medioambiente.

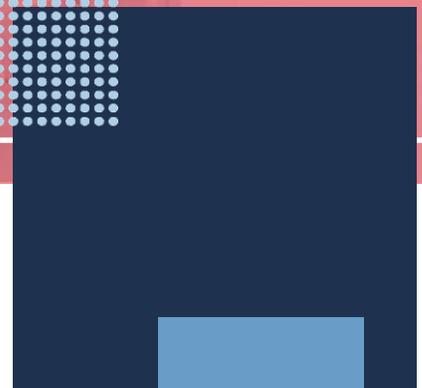
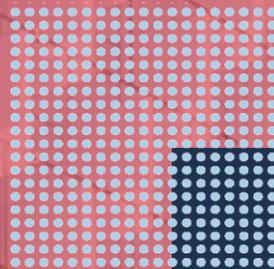
Somos conscientes de que todavía queda mucho camino por recorrer, pero nos comprometemos a focalizar nuestros esfuerzos y a alinear nuestras acciones para contribuir a la consecución de estos objetivos globales para hacer de este un mundo más próspero, equitativo y que no deje a nadie atrás.

Atentamente,



Andreu Puig, *Director General* de PronoKal Group

PERFIL DE LA ENTIDAD



DATOS GENERALES

Nombre Completo (Razón Social)

Pronokal Health Group, S.L.

Tipo de empresa

Gran Empresa

Dirección

Roger de Llúria 58 8009 Barcelona

Localidad

Barcelona

Provincia

Barcelona

Comunidad Autónoma

Cataluña

Dirección Web

<https://www.pronokalgroup.com>

Número total de empleados

287

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

24 - 48 millones

MODELO DE NEGOCIO Y ENTORNO EMPRESARIAL

Sector

Otros

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

PronoKalGroup® es una compañía multinacional, propiedad de Nestlé Health Science, que inició su actividad empresarial en Barcelona en el año 2004. La empresa de dietética y nutrición está especializada en mejorar la calidad de vida de los clientes a través de tratamientos médicos de pérdida de peso basados en la dieta cetogénica. La empresa dispone de una amplia trayectoria y experiencia en el sector y tiene presencia internacional en Europa y América, con sede administrativa en Barcelona, España. El éxito de los tratamientos médicos de PronoKal está avalado por más de 700.000 clientes tratados y más de 4.000 médicos prescriptores que confían en la rigurosidad y eficacia de la metodología. Estas cifras posicionan a PronoKalGroup® como empresa de referencia en el sector. Los diferentes tratamientos médicos de PronoKalGroup® para la pérdida de peso y su mantenimiento a largo plazo se adaptan a diferentes perfiles de pacientes: - Método PronoKal®: Es un programa personalizado de pérdida de peso bajo control médico basado en una Dieta Proteinada, cuyo objetivo es ayudar al paciente en la pérdida de peso y el mantenimiento de los resultados obtenidos a largo plazo. - Método PnK®: Tratamiento médico de pérdida de peso, diseñado específicamente para resolver la lipoinflamación, que ayuda a perder peso de forma eficaz y segura a corto plazo, a cumplir el tratamiento de principio a fin y a no recuperar el peso perdido. - Método DiaproKal®: Diseñado para el abordaje de personas con exceso de peso que son diabéticas tipo 2 o prediabéticas, es decir, que padecen Diabetes. - Programa Expert: Es la adaptación del Método PnK®

INFORME DE PROGRESO 2019

para el tratamiento de los pacientes obesos mayores de 60 años. - PnK Celulitis: Nuevo tratamiento médico personalizado para combatir de manera integral la celulitis y la flacidez muscular, indicado especialmente para mujeres en normopeso (IMC* 20-25 kg/m²). Adicionalmente, contamos con una gama de productos (K-line) que nacen con el objetivo de dar soluciones a problemas de salud como el cansancio, la no tolerancia del estrés, problemas articulares, falta de vigor en el cabello o en la piel, los trastornos propios de la menopausia y del paso de los años, la falta de equilibrio nutricional, entre otros síntomas que presentan las personas de hoy en día.

Países en los que está presente la entidad o tiene producción

Italia, Turquía, Bélgica, Portugal, Uruguay, Perú, República Dominicana, España

SELECCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

Grupos de interés más significativos: (Los grupos de

interés configuran su Informe de Progreso)

Clientes, Empleados, Medioambiente, Comunidad/Sociedad Civil, Proveedores

ALCANCE Y MATERIALIDAD

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

año calendario

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

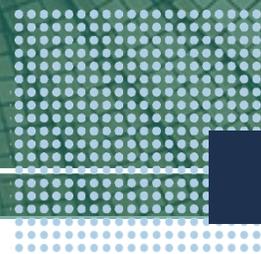
anual

REPORTE EN ODS

¿Desea reportar con ODS?

Sí

METODOLOGÍA



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

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

INFORME DE PROGRESO 2019

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

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

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

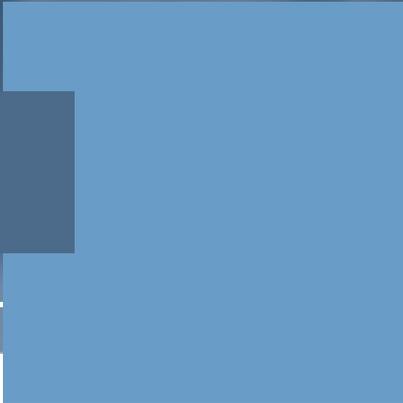
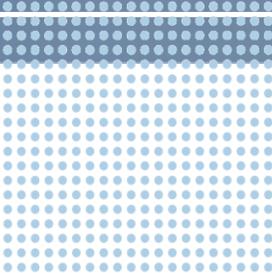
Acciones/Proyectos: las acciones ayudan a la entidad a dar forma a las políticas desarrolladas y minimizar los riesgos detectados. Las acciones deben estar planificadas en el tiempo y diseñadas en base al grupo de interés al que van dirigidas.

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

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

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

ANÁLISIS



DERECHOS HUMANOS

NORMAS LABORALES

MEDIOAMBIENTE

ANTICORRUPCIÓN



8

6

5

2

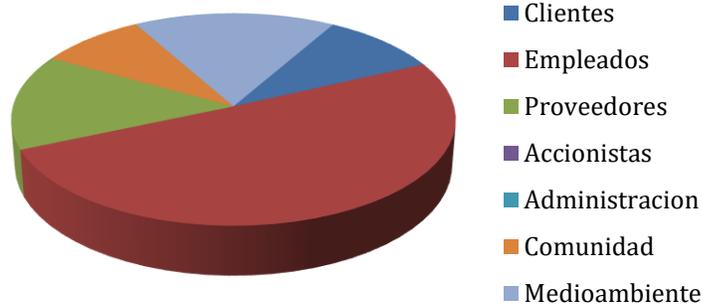
Temáticas contempladas

Temáticas contempladas

Temáticas contempladas

Temáticas contempladas

Elementos aplicados por grupos de interés



GRUPO DE INTERÉS

Clientes



Fomento de la calidad en la entidad



En PronoKal Group contamos con más de 15 años de experiencia dedicados a la mejora de la salud y el bienestar de las personas. Trabajamos por ofrecer a nuestros clientes la excelencia en cuanto a calidad y servicio a través de nuestros tratamientos de pérdida de peso basados en la dieta cetogénica con acompañamiento profesional. El rigor y la ciencia son los motores de nuestro liderazgo: nuestra investigación no solo se concentra en el desarrollo, sino también en probar la eficacia, la seguridad y la calidad de nuestros métodos de tratamiento.

Principios Corporativos Empresariales - Política

Tal y como se establece en los Principios Corporativos Empresariales de la organización, PronoKal se compromete a garantizar la máxima calidad y seguridad en todos sus productos, en cumplimiento con las Políticas de Calidad de la compañía. De acuerdo con los principios del Grupo, PronoKal se compromete a desarrollar y proporcionar productos y servicios que sean confiables y que mejoren la calidad de vida de las personas, contribuyendo a fomentar estilos de vida más saludables. Asimismo, también garantiza el cumplimiento de los más altos estándares de seguridad alimentaria en todos los países en los que opera la compañía.

Política de Calidad - Política

La política de Calidad de PronoKal Group incluye el compromiso de la empresa de velar siempre por ofrecer la máxima calidad en los productos ofrecidos a los clientes, así como de garantizar en todo momento la seguridad alimentaria de los consumidores.

Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes



En PronoKal Group respetamos la privacidad de nuestros clientes y cumplimos con lo dispuesto en el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) europeo relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de sus datos personales y a la libre circulación de estos datos. Asimismo, las dos sociedades que integran el grupo, PronoKal Health Group S.L.U. y PNK Diet S.L.U., están inscritas en la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD).

Principios Corporativos Empresariales - Política

De acuerdo con los Principios Corporativos que rigen PronoKal como parte del Grupo Nestlé, la organización reconoce la privacidad como un derecho humano fundamental y se compromete a respetar los derechos de todas las personas en relación con sus datos personales. Asimismo, como establecen los Principios de la compañía, la empresa se compromete a que los datos personales recopilados se traten siempre de manera legal, justa y transparente, evitando cualquier uso antiético de estos.

Código Ético / Conducta - Política

Nuestro Código de Conducta vela por el cumplimiento de la legislación vigente en materia de Protección de Datos, con el fin de respetar el derecho a la intimidad y la información confidencial de nuestros clientes, así como de proteger la confidencialidad de los datos personales de los mismos y no permitir su divulgación a terceros. El Código de Conducta para empleados de PronoKal establece que todas las personas que forman parte de la compañía deberán esforzarse al máximo por impedir la revelación no intencionada de información, teniendo para ello especial cuidado en la archivación o transmisión de información confidencial, una obligación que subsiste aún extinguida la relación laboral.

INFORME DE PROGRESO 2019

Política de privacidad Web - Política

La Política de privacidad de PronoKal, siempre disponible en la web corporativa de la empresa (Política de privacidad | PronoKal | PronoKal) recoge información sobre el tratamiento de datos personales de los clientes (qué datos se recaban, con qué finalidad y qué uso se les da, entre otros). También especifica los derechos que pueden ejercer las personas sobre estos datos, las medidas de seguridad existentes para su protección y los tiempos de conservación de esta información. Lo establecido en dicha política cumple con lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679 de 27 de abril de 2016 (RGPD) relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos, así como lo dispuesto en la Ley 34/2002, de 11 de julio, de Servicios de la Sociedad de la Información y del Comercio Electrónico (LSSICE). Todos los usuarios que pasen a ser clientes de la compañía deben aceptar lo dispuesto en la Política de privacidad de la compañía.

Plan de Auditorías - Política

Contamos con un Plan de Auditorías de carácter bienal, previamente aprobado por el Comité de Auditoría y revisado en diciembre de 2019. El Plan establece revisiones periódicas a las filiales del grupo sobre la Ley de Protección de Datos. Para cada filial del Grupo se solicita a asesores externos que revisen la legislación local para que se garantice el cumplimiento y respeto de la legislación en materia de protección de datos.

Data Protection Officer (DPO) - Acción / Proyecto

PronoKal Group cuenta con la figura de un Data Protection Officer (DPO) externo responsable de velar por el cumplimiento de la legislación vigente en materia de Protección de Datos.

Comunicación de los Derechos ARCO - Acción / Proyecto

En cumplimiento con la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de

diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, los clientes son informados sobre sus derechos ARCO (Acceso, Rectificación, Cancelación, Oposición, Limitación y Portabilidad) a través de los cuales una persona física puede ejercer el control de sus datos personales proporcionados a terceros, en este caso a la empresa. Asimismo, se da respuesta a aquellos clientes que quieren ejercer dichos derechos dentro del marco legal.

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Realización de auditorías periódicas por parte del Protection Data Officer (DPO) para garantizar la correcta inserción de la Ley Orgánica 3/2018, del 5 de diciembre, en materia de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, así como para velar por el cumplimiento del Reglamento de Protección de Datos.

Información transparente al clientes



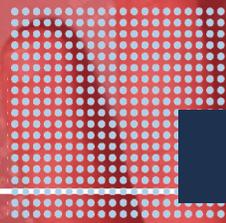
La transparencia, claridad y veracidad son tres de nuestros principios de responsabilidad para con nuestros clientes. A través de una comunicación clara y transparente queremos garantizar una correcta toma de decisiones y velar por los intereses de nuestros clientes.

Principios Corporativos Empresariales - Política

De acuerdo con los Principios Corporativos Empresariales del Grupo Nestlé que rigen PronoKal Group, se establece que las comunicaciones al consumidor deben de ser responsables, precisas, transparentes y fiables; con el objetivo de promover siempre la toma de decisiones conscientes por parte del usuario.

GRUPO DE INTERÉS

Empleados



Salud y seguridad en el lugar de trabajo



En PronoKal Group no sólo nos interesa el bienestar de nuestros pacientes, sino que también el de nuestros empleados. Es por esto por lo que hemos elaborado una serie de acciones enfocadas en diagnosticar y evaluar las condiciones laborales de nuestros empleados en España, que nos permitan generar planes de acción específicos y acordes a nuestra realidad.

Ergonomía en el trabajo - Acción / Proyecto

Periódicamente, el Gabinete de Salud y Prevención de Barcelona realiza estudios ergonómicos de la oficina local y el principal centro logístico de la empresa, con el objetivo de evaluar los posibles riesgos asociados a los diferentes puestos de trabajo y medir la calidad de la temperatura, humedad y velocidad del aire; luminosidad y de los niveles de ruido presentes. Asimismo, a raíz de recién implementación del teletrabajo y para asegurar que se cumplen con los requisitos de salud y seguridad, actualmente se están organizando formaciones dirigidas a los empleados para estos que sean capaces de evaluar si las condiciones laborales que tienen en sus hogares cumplen con los requisitos de ergonomía, salud y seguridad.

Promover hábitos de vida saludables entre los empleados - Acción / Proyecto

Con la construcción de un parking de bicicletas para empleados, además de buscar reducir el impacto medioambiental se busca animar a los trabajadores a hacer uso de la bicicleta para acudir al trabajo y realizar así un mínimo de actividad física diaria. Por otro lado, la empresa ofrece un descuento especial a todos los empleados para que puedan acceder a diferentes gimnasios y centros deportivos de la ciudad para fomentar hábitos de vida más saludables basados en el ejercicio y el entrenamiento.

Servicio de Atención y Apoyo Psicoemocional - Acción / Proyecto

Implementación del Servicio de Atención y Apoyo Psicoemocional para empleados y familiares, un canal de escucha anónimo y confidencial atendido por psicólogos, médicos y trabajadores sociales de la Fundación Salud y Persona, que ofrecerán atención telefónica las 24h/365 días del año.

Indicadores de accidentalidad laboral - Indicador de Seguimiento

Nº de Accidentes laborales: el pasado año se registraron un total de 2 accidentes laborales en la compañía.

Número de empleados afectados por enfermedad laboral - Indicador de Seguimiento

Nº de Empleados afectados por enfermedad laboral con baja temporal: 75 empleados cursaron una baja temporal por enfermedad el pasado año, un número significativamente más alto que en otros periodos ya que la mayoría de estas bajas (un 46%) fueron debidas a contagio por Covid-19.

Nº empleados que solicitan el servicio - Indicador de Seguimiento

Periódicamente se reciben informes por parte de la Fundación Salud y Persona con un registro del total de consultas recibidas por parte de empleados y familiares y la tipología de atención / apoyo solicitada por la persona.

Objetivos marcados para la temática

Disminuir los riesgos físicos y psicosociales asociados al puesto de trabajo y que pudiesen afectar tanto a los empleados como a su entorno más cercano.

Impulsar la sensibilización en materia

medioambiental



PronoKal Group apuesta por la integración a la empresa de las preocupaciones sociales, ambientales y de buen gobierno en sus operaciones comerciales, procesos productivos y en las relaciones con los grupos de interés, empezando por los empleados, médicos, pacientes y proveedores.

Política de Compras Responsables - Política

Actualmente, desde el área de Operaciones, se está diseñando una Política de Compras sostenibles y responsables, que favorezca la compra de productos y materias primas de proximidad y con la que se reduzca el impacto ambiental de la compañía gracias al cumplimiento de una serie de recomendaciones y directrices.

Guía de Buenas Prácticas medioambientales - Acción / Proyecto

Documento a disposición de todos los empleados del Grupo que consolida consejos y recomendaciones para reducir el impacto medioambiental en el día a día, y en el que se incluyen pautas de reciclaje dirigidas a todos los empleados de PronoKal Group.

Formaciones en Sostenibilidad - Acción / Proyecto

Realización de formaciones periódicas dirigidas a empleados del Grupo PronoKal en materia de sostenibilidad y responsabilidad medioambiental (reciclaje, buenas prácticas de optimización de recursos y eficiencia, packaging sostenible...)

Inserción y accesibilidad de personas con discapacidad



En PronoKal Group defendemos la igualdad de oportunidades y queremos contribuir a garantizar un acceso al empleo equitativo para todas las personas, además de apostar por la integración de aquellos colectivos más vulnerables y en riesgo de exclusión sociolaboral.

Contratación efectiva de personas con discapacidad - Acción / Proyecto

Colaboramos con la Fundación Adecco para la incorporación efectiva de personas con discapacidad que, por esta condición, pueden tener mayores dificultades de acceso al empleo.

Portales de empleo inclusivos - Acción / Proyecto

Habitualmente publicamos todas las ofertas laborales y nuevas vacantes disponibles en portales de empleo inclusivos, además de en otros canales, a través de los que pueden postularse más fácilmente personas con discapacidad.

Formaciones en Diversidad - Acción / Proyecto

Por su participación activa en los procesos de selección de personal, también se forma al equipo de selección y a los managers de la compañía en 'Selección Inclusiva y sesgos inconscientes', para inculcar una cultura de inclusión y equidad en la que se den las mismas oportunidades a todas las personas.

Conciliación familiar y laboral



PronoKal Group apuesta por la conciliación familiar y laboral de todos los empleados de la compañía y respalda la flexibilidad laboral.

Política de Desconexión Digital - Política

La finalidad de esta política es reafirmar el compromiso de la compañía con la conciliación de vida personal y profesional de sus empleados, reconociendo el derecho a la desconexión digital previsto en el *artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales*. De acuerdo a lo establecido en dicha política, el derecho a la Desconexión consiste en el reconocimiento por parte de la empresa de los tiempos de descanso legal y convencionalmente establecidos de las Personas Trabajadoras y Personas Directivas, y la imposibilidad de exigir ningún tipo de disponibilidad o conexión a través de sus Dispositivos o Medios Informáticos fuera de su jornada laboral ordinaria, salvo en los supuestos de realización de horas extraordinarias autorizadas o en los supuestos previstos en el contrato de trabajo y en cumplimiento con lo dispuesto por la ley y el convenio colectivo de aplicación.

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

Existen diferentes medidas de conciliación en España, como son el disponer de una hora de entrada flexible, desde las 8:30 h hasta las 9:30 h, con objeto de establecer una horquilla de coincidencia del personal que facilite la interacción y el trabajo conjunto, sin perder la flexibilidad para que cada empleado pueda ajustar su jornada a las necesidades personales y de conciliación; la posibilidad de realizar hasta 2 días de teletrabajo a la semana y la posibilidad de realizar jornada intensiva en los meses de julio y agosto, así como todos los viernes del año.

Igualdad de género



En PronoKal Group reconocemos como objetivo estratégico el desarrollo de relaciones laborales basadas en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad. En particular, consideramos que la igualdad entre hombres y mujeres forma parte de los valores esenciales de nuestra organización.

Política de Igualdad - Política

En marzo de 2019, coincidiendo con el Día Internacional de la Mujer, se lanzó la primera Política de Igualdad del Grupo PronoKal, basada en el respeto a la individualidad de las personas, el reconocimiento de su heterogeneidad y la eliminación de cualquier conducta excluyente y discriminatoria. La finalidad de esta política es lograr un entorno favorable que facilite la conciliación de la vida personal y laboral de los empleados de PronoKal y todas las empresas del grupo, y, en particular, la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, todo ello respetando la legislación vigente y siguiendo las mejores prácticas internacionales. Esta política, que se compartió tanto con los empleados de la organización como públicamente con los principales stakeholders de la compañía, actualmente está siendo revisada y actualizada por la Comisión Negociadora de Igualdad de PronoKal, para que cumpla con lo dispuesto en la nueva Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Plan de Igualdad - Política

El primer Plan de Igualdad del Grupo PronoKal nace en 2019 de la voluntad de la empresa de apostar por un modelo de organización donde se aproveche el potencial y las capacidades de todo el personal, garantizando una situación de igualdad de oportunidades para todas las empleadas y empleados en la que no existan obstáculos ni limitaciones al desarrollo profesional para ninguno de sus miembros ni colectivos.

El Plan de Igualdad parte de un estudio y diagnóstico de la situación actual de la empresa en materia de: acceso

INFORME DE PROGRESO 2019

al empleo, selección de personal, composición de la plantilla, promoción interna, retribuciones, niveles jerárquicos, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, acoso laboral y afiliación y participación de organizaciones sindicales; entre otros.

Actualmente la Comisión Negociadora de la empresa se encuentra realizando un diagnóstico en materia de igualdad del Grupo PronoKal, para poder diseñar un nuevo Plan de Igualdad acorde a la situación actual de la compañía y que cumpla con la legislación vigente.

Principios Corporativos Empresariales - Política

En los Principios Corporativos que rigen a las compañías del Grupo Nestlé se establece que la empresa se compromete a intensificar el equilibrio de género y proporcionar igualdad de oportunidades para todos dentro de la empresa.

Diagnóstico de Igualdad - Acción / Proyecto

Estudio y diagnóstico de la situación de la empresa en materia de: acceso al empleo, selección de personal, composición de la plantilla, promoción interna, retribuciones, niveles jerárquicos, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, acoso laboral y afiliación y participación de organizaciones sindicales. Actualmente se está trabajando en el nuevo Diagnóstico de Igualdad del Grupo PronoKal, en cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad, y en base al cual se diseñará un plan de acción acorde para poder seguir mejorando en esta materia.

Formación - Acción / Proyecto

Existencia de un Plan de Formación con el que garantizar el desarrollo profesional de las mujeres en el Grupo, removiendo obstáculos que puedan impedir o limitar su carrera. Asegurar la formación y el entrenamiento de cada profesional en los conocimientos y habilidades que se requieren para el adecuado desarrollo de su trabajo.

Medidas adoptadas para promover el empleo - Acción / Proyecto

Procesos de reclutamiento y selección equitativos en los que se contrate los mejores profesionales por medio de una selección basada en el mérito y las capacidades de

los candidatos.

Brecha salarial - Acción / Proyecto

Existencia de Políticas de Contratación para no establecer diferencias salariales por razón de condiciones personales, físicas o sociales como el sexo, la raza, estado civil o la ideología, las opiniones políticas, la nacionalidad, la religión o cualquier otra condición personal física o social.

Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

Difusión interna y externa de la Política de Igualdad del Grupo.

Fomento de una comunicación transparente e inclusiva, erradicando el uso de lenguaje discriminatorio en cualquier tipo de comunicación corporativa, interna o externa.

Porcentaje de la composición de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo el Consejo de Administración) y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad - Indicador de Seguimiento

El 40% del equipo directivo de PronoKal Group está compuesto por mujeres, ya sea como Country Manager de algunos de los países o bien al frente de determinadas áreas del negocio; mientras que el 60% restante son hombres. Por otro lado, hay un 80% de mujeres en mandos intermedios y un 20% de hombres.

Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional - Indicador de Seguimiento

Contamos con una plantilla de 287 empleados en todo el grupo, compuesta principalmente por mujeres (78%), con presencia en 8 países y 15 nacionalidades distintas. Asimismo, el 12,5% de la plantilla son personas 'extranjeras', es decir, con una nacionalidad diferente a la del país que corresponde su oficina. Por otro lado, el 59% de la plantilla corresponde a representantes de la Generación Y; 25% a la Generación X, mientras que el 8% son Baby Boomers y otro 8% pertenece a la Generación Z.

Objetivos marcados para la temática

Lograr un entorno favorable que facilite la conciliación de la vida personal y laboral de los empleados de PronoKal Group y, en particular, la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, todo ello respetando la legislación vigente en cada país y siguiendo las mejores prácticas internacionales.

Evaluación de desempeño a empleados/as



En PronoKal apostamos por gestionar el talento de la empresa a través de la Evaluación de Competencias de los empleados. Con este procedimiento se busca alinear los objetivos de los empleados con los de la organización, gestionar positivamente las expectativas de lo que se espera del puesto y del rendimiento del empleado, ganar eficiencia poniendo foco en aquello prioritario y desarrollar una cultura enfocada en dar y recibir feedback, entre otros.

Evaluación de Competencias - Acción / Proyecto

El modelo de Evaluación de Desempeño de PronoKal se basa en el análisis del grado de cumplimiento de una serie de competencias asociadas a los diferentes colectivos (Managers y Generales) y a sus respectivos puestos de trabajo. La Evaluación de Competencias, de carácter anual, consta de dos etapas, la evaluación del empleado (autoevaluación del empleado y posterior evaluación por el manager, y la puesta en común en la reunión de feedback) y la Evaluación al Manager por parte de los miembros de su equipo.

Evaluación de Potencial - Acción / Proyecto

Dentro del mismo proceso de Evaluación de Desempeño, los managers también llevan a cabo la Evaluación de Potencial de los miembros de sus respectivos equipos, una información que complementa

a la Evaluación de Desempeño y ayuda a detectar de forma más eficaz el talento interno de la organización.

Lucha contra la corrupción y soborno dentro de la entidad



Para garantizar el buen gobierno corporativo y la ética empresarial, el Grupo PronoKal cuenta con un programa de Compliance Penal cuya finalidad es servir como medio de prevención y detección de posibles delitos y cumplir con lo establecido en el Código Penal. Asimismo, como parte del Grupo Nestlé, desde PronoKal Group nos hemos comprometido a cumplir con los estándares de ética empresarial que rigen esta compañía, integrando en nuestro Programa de Compliance los Principios Corporativos Empresariales de Nestlé así como su Código de Conducta para empleados, reemplazando al actual Código Ético del Grupo PronoKal.

Código Ético / Conducta - Política

El Código de Conducta de Nestlé que rige a los empleados del Grupo PronoKal establece en su artículo 10 que la empresa 'Repudia toda forma de soborno o corrupción', y especifica que todos los empleados de la compañía, de forma directa o a través de intermediarios, 'no deben ofrecer ni prometer en ningún caso un favor personal o económico inadecuado u otro tipo de favor a fin de obtener o conseguir un negocio u otra ventaja de parte de un tercero, ya sea público o privado.' Asimismo, los empleados deberán abstenerse de ejercer cualquier actividad o conducta que pudiera dar lugar a la comisión o a la apariencia de una conducta corrupta o a un intento de conducta corrupta, según lo establecido en el código de conducta de la compañía. Este documento también prohíbe contribuciones a partidos políticos por parte de los empleados de la compañía.

INFORME DE PROGRESO 2019

Programa de Compliance - Acción / Proyecto

La finalidad del "Programa de Compliance Penal" es servir al Grupo Pronokal como medio de prevención y detección de posibles delitos. Asimismo, con la implementación de este programa se pretende continuar en la vanguardia de la Responsabilidad Social Corporativa y en el compromiso de mejora continua del Grupo Pronokal para situarse, en cada momento, en los más altos estándares en materia de integridad y profesionalidad en el desarrollo de su negocio. Está compuesto por: el Código de Conducta del Grupo; los Principios Corporativos Empresariales de la compañía; las políticas de Anticorrupción, Antifraude, Prevención en Materia de Blanqueo de Capitales y de Prevención del Delito contra la Salud Pública; y la Declaración de Conflictos de Interés para empleados del Grupo.

Formación en el Programa de Compliance Penal - Acción / Proyecto

Formación online de carácter obligatorio para todos los empleados sobre el Programa de Compliance Penal del Grupo, que recoge los riesgos penales existentes y las responsabilidades asociadas, y los mecanismos y medidas de prevención de delitos, entre otros. Dicha formación es una síntesis del Modelo de Organización, Prevención, y Detección de Delitos implantado en PronoKal Group.

Canal de Denuncias - Acción / Proyecto

Lanzamiento de un Canal de Denuncias interno y externo a través del cual empleados, clientes, proveedores y terceros podrán denunciar incumplimientos en materia de Ética y Compliance. En concreto, a través de este canal se busca detectar indicios o sospechas sobre situaciones de acoso o discriminación, abuso de poder, intimidación, fraude, corrupción, conflicto de intereses o cualquier otro comportamiento contrario a los Principios Corporativos Empresariales del Grupo, al Código de Conducta e la compañía y/o a la legalidad vigente. Este canal está gestionado por un proveedor de servicios externo, lo que proporciona una garantía adicional en caso de que, como denunciante, se quiera conservar el anonimato. Además, el sistema asegura la máxima confidencialidad tanto de los hechos reportados como de los

denunciantes y denunciados en todas las etapas de la investigación.

Nº de denuncias recibidas y resueltas - Indicador de Seguimiento

Nº de denuncias recibidas: 0 Nº de denuncias resueltas: 0

Objetivos marcados para la temática

Asegurar el cumplimiento de las exigencias legales establecidas en el artículo 31bis CP, a través de la implementación de acciones preventivas y un adecuado control de éstas.

Diversidad de la plantilla en la entidad



En PronoKal Group somos conscientes de que el carácter internacional de nuestra empresa y la heterogeneidad que caracteriza a nuestro equipo son parte de los valores añadidos de nuestra organización y una de sus principales fortalezas. Por ello, y de acuerdo con nuestro compromiso con la Reducción de las Desigualdades (ODS10), queremos seguir avanzando en la construcción de una plantilla diferente y diversa, respetando siempre la individualidad de todas las personas.

Política de Diversidad - Política

La empresa cuenta con una Política de Diversidad de alcance global cuyo objetivo es establecer una gestión responsable del capital humano del grupo, para poder seguir avanzando en la construcción de una plantilla diversa de profesionales en la que siempre se respete y se ponga en valor la individualidad y singularidad de todas las personas, garantizando así un entorno laboral inclusivo en el que no existan ni se promuevan conductas excluyentes y/o discriminatorias. Asimismo, esta política establece la máxima de promover la

INFORME DE PROGRESO 2019

inclusión y la diversidad a través de procesos de selección equitativos que garanticen la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, así como garantizar en todo momento una comunicación respetuosa y no discriminatoria en todos los ámbitos de la organización.

Principios Corporativos Empresariales - Política

Los Principios Corporativos del Grupo Nestlé definen la diversidad y la inclusión del equipo como una parte integral de la cultura de la compañía. Asimismo, la empresa se compromete a través de sus principios a proporcionar igualdad de oportunidades para todas las personas que la forman, así como a promover la inclusión de todas las comunidades, culturas y edades en la plantilla, buscando aprovechar la diversidad de pensamiento para impulsar la creatividad e innovación de la compañía. Por otro lado, los principios también recogen el rechazo de la empresa ante cualquier actitud discriminatoria por razones de origen, nacionalidad, religión, raza, género, edad, condición física u orientación sexual, así como cualquier tipo de acoso basado en lo anterior o en cualquier otra razón.

Código Ético / Conducta - Política

El Código de Conducta para empleados del Grupo Nestlé manifiesta que todos los trabajadores deben respetar la dignidad personal, la privacidad y los derechos personales de cada empleado, y expone que la compañía se compromete a mantener un entorno laboral libre de situaciones de discriminación o acoso. En consecuencia, los/as empleados/as no deberán discriminar a sus compañeros/as o a tercer por su origen, nacionalidad, religión, raza, género, edad u orientación sexual, ni deben ejercer ningún tipo de conducta de acoso verbal o físico basada en lo mencionado anteriormente o por cualquier otro motivo.

Diagnóstico de Diversidad - Acción / Proyecto

Coincidiendo con el lanzamiento de la Política de Diversidad e Inclusión de la empresa, realizamos el primer Diagnóstico de la Diversidad de PronoKal, un análisis con el que estudiamos la heterogeneidad de nuestro equipo a nivel global y, particularmente, en las diferentes oficinas nacionales e internacionales que

conforman grupo. En base a este diagnóstico, con el que se analizó la variedad de género, edad, nacionalidad y discapacidad de los empleados y su grado de representatividad en las diferentes oficinas, colectivos y departamentos, se está diseñando un Plan de Acción con el que se buscará mejorar la situación de la organización en temas de diversidad. Para poder conocer la Diversidad del Grupo y así diseñar un Plan de Diversidad acorde, se ha realizado un diagnóstico y análisis de la situación actual de la empresa en términos de diversidad. A través de un cuestionario online analizamos la plantilla en base a cuatro manifestaciones de la diversidad (género, discapacidad, nacionalidad, edad) y la representatividad de estas dentro de la empresa (según colectivos, áreas o departamentos, condiciones laborales, etc.), con este análisis estudiamos la heterogeneidad de nuestro equipo a nivel global y, particularmente, en las diferentes oficinas nacionales e internacionales que conforman grupo. En base a los resultados obtenidos se buscarán posibles puntos de mejora que servirán para diseñar las líneas de actuación del Plan de Diversidad del Grupo. Actualmente se están analizando los datos y próximamente se tendrán los resultados. En base a estos se buscarán puntos de mejora que servirán para diseñar las líneas de actuación del Plan de Diversidad de la compañía.

Formaciones en Diversidad - Acción / Proyecto

A través de la Fundación Adecco, la compañía imparte periódicamente formaciones dirigidas a todos los empleados del Grupo sobre diversidad, discapacidad y trato adecuado. Asimismo, por su papel activo en los procesos de selección de sus respectivos equipos y con el objetivo de promover una cultura que abrace la diversidad e inclusión, también se ha formado a los managers de la compañía en procesos de selección inclusivos y sesgos inconscientes.

Acciones de Sensibilización sobre Discapacidad - Acción / Proyecto

Trimestralmente se realizan sesiones de sensibilización dirigidas a todos los empleados del Grupo, para concienciar al equipo sobre la importancia de favorecer la diversidad dentro de la compañía. A través de estas sesiones, conducidas por embajadores/as de la Fundación Adecco, se presentan a los empleados

INFORME DE PROGRESO 2019

diferentes historias de superación personal por parte de personas con algún tipo de discapacidad (física, intelectual, cognitiva o sensorial) para que los empleados acaben con los posibles sesgos o estereotipos inconscientes que puedan tener sobre las personas con discapacidad, y así favorecer una cultura organizacional inclusiva.

Formación al

empleado/a



PronoKal Group apuesta por el desarrollo profesional y personal de quienes forman parte de la organización, ofreciendo la posibilidad de recibir formación de calidad, ya sea reglada y/o interna.

Plan de Formación y Desarrollo - Política

Creación de un Plan de Formación cuyo principal objetivo es desarrollar conocimientos, habilidades y destrezas para asegurar el óptimo desempeño de las actividades dentro del ámbito laboral. Para esto se ha

realizado una detección de las necesidades de los empleados a nivel transversal y por departamento, identificando la prioridad y/o urgencia de éstas, ya sea por exigencias legales y/o necesidades del negocio.

Evaluación de la Formación - Indicador de Seguimiento

Evaluación de los participantes a cada formación a través de encuestas y cuestionarios de satisfacción una vez que éstas han finalizado.

Porcentaje de empleados sobre el total que han recibido formación - Indicador de Seguimiento

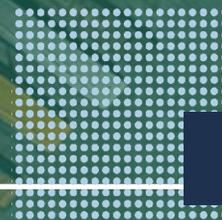
Indicador anual para llevar el control de empleados que han recibido formación en relación al total de la plantilla.

Objetivos marcados para la temática

Desarrollar conocimientos, habilidades y destrezas de los empleados de PronoKal Group para asegurar el óptimo desempeño de las actividades.

GRUPO DE INTERÉS

Proveedores



Contratar a proveedores que cumplan con criterios de RSE

En PronoKal Group trabajamos exclusivamente con proveedores que cumplen con los principios de Buen Gobierno corporativo y que defienden y respetan el cumplimiento de los derechos humanos.

Código Ético Comercial- Política

PronoKal Group dispone de un Código Ético que deben firmar todos los proveedores de productos o servicios antes de iniciar una relación laboral con la empresa. Principalmente, este código ético vela por el cumplimiento de la legislación vigente y por el respeto de los derechos humanos de los trabajadores. Asimismo, las empresas firmantes se comprometen a defender la dignidad y respeto de sus empleados y a no discriminar a sus trabajadores por razones de sexo, raza, religión, nacionalidad u orientación sexual.

Asimismo, actualmente se está trabajando en un Código de Conducta para proveedores del Grupo que recogerá el compromiso medioambiental y social de los proveedores de productos y servicios de la empresa.

Política de Compras - Política

Contamos con una Política de Compras de inversiones cuyo objetivo es garantizar las mejores condiciones de calidad, integridad y transparencia en el proceso de elección de proveedores, limitando cualquier conflicto de interés que pueda existir y prohibiendo cualquier tipo de favor o beneficio por parte de aquellos proveedores sujetos a un proceso de licitación.

Visitas de verificación - Acción / Proyecto

Según el nivel de riesgo que presente el proveedor de productos/servicios contratado de acuerdo a la matriz de riesgos elaborada durante su evaluación, el departamento de Calidad realizará periódicamente auditorias anuales de seguimiento, controles adicionales o visitas presenciales, entre otras medidas. Asimismo, en algunos casos, previa homologación y contratación de un nuevo proveedor se considerará hacer una visita presencial al mismo.

Evaluación de proveedores en aspectos de RSE



Los proveedores de productos y servicios con los que trabajamos pasan por un riguroso control de calidad previamente a ser homologados. Esta evaluación quiere garantizar que todas las empresas con las que colaboramos cumplen con la normativa vigente en materia de seguridad alimentaria y calidad, y que velan por la defensa de los derechos humanos y de los principios de buen gobierno.

Plan de Control de Evaluación y Seguimiento de Proveedores - Política

El Plan de Control de Evaluación de Proveedores de PronoKal tiene como objetivo establecer el protocolo adecuado a la hora de realizar una compra para asegurar que los productos /servicios adquiridos cumplen los requisitos especificados

INFORME DE PROGRESO 2019

y la legislación vigente. El Plan incluye el desarrollo de la Evaluación Inicial del potencial proveedor y los requisitos que este debe cumplir para poder ser homologado. Asimismo, establece cómo llevar a cabo la Evaluación de Riesgos del proveedor a partir del nivel de posibles incidencias registradas y de la posible criticidad del proceso productivo, entre otros factores.

Cuestionario de Evaluación de Proveedores - Acción / Proyecto

PronoKal selecciona y evalúa a sus potenciales proveedores antes de homologarlos a través de un Cuestionario de Evaluación. Este formulario establece una serie de requisitos y especificaciones que el proveedor debe de cumplir para poder ser homologado, garantizando así la calidad y seguridad alimentaria del producto que se quiere comprar.

Evaluación de Riesgos - Acción / Proyecto

Tras la homologación del proveedor, se lleva a cabo una Evaluación Riesgos para considerar la necesidad de realizar auditorías periódicas de control, solicitar documentación adicional y/o deshomologar a los proveedores previamente homologados.

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Según el nivel de riesgo que presente el proveedor de productos/servicios contratado de acuerdo a la matriz de riesgos elaborada durante su evaluación, el departamento de Calidad realizará periódicamente auditorías anuales de seguimiento, controles adicionales o visitas presenciales, entre otras medidas.

Homologación de proveedores - Herramienta de Seguimiento

Los proveedores que superan el Cuestionario de Evaluación de Proveedores y aportan la documentación y/o certificaciones pertinentes son añadidos a la lista de proveedores homologados de PronoKal Group. Según los riesgos o incidencias registrados durante el seguimiento y control de proveedores homologados, se podrá considerar deshomologar a un proveedor. documentación adicional que lo avale

Gestión de incidencias - Indicador de Seguimiento

Los proveedores también son evaluados según la frecuencia de incidencias que registran y su tipología, y el procedimiento llevado a cabo para gestionarlas varía en función de la gravedad de estas, dependiendo de su posible impacto en la salud de los consumidores y de la probabilidad de ocurrencia. Contamos con un Procedimiento para la Gestión de Riesgos que establece el protocolo a seguir cuando se registra una incidencia: llevar a cabo un proceso de investigación para determinar el origen del problema, las posibles causas detrás de la incidencia y el nivel de riesgo asociado a la misma. Una vez evaluado el nivel de riesgo de la incidencia, se establecen las actividades de control que puedan servir para mitigarlos y los plazos para implementarlas. Asimismo, el departamento de Calidad lleva a cabo un registro y seguimiento de las incidencias, ya estén resueltas o en proceso, a través de un Mapa de Riesgos.

Número de auditorías llevadas a cabo - Indicador de Seguimiento

Cómputo anual del total de auditorías realizadas a aquellos proveedores catalogados como de Riesgo Alto o que hayan registrado alguna incidencia importante. En el último año (abril 2021-abril 2022) no se ha auditado a ningún proveedor.

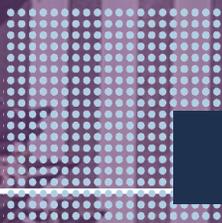
Número de quejas y consultas de/sobre los proveedores - Indicador de Seguimiento

Recuento y análisis del número total de quejas y consultas recibidas por y sobre los proveedores contratados. Las quejas

INFORME DE PROGRESO 2019

por parte de clientes o consumidores son gestionadas con el mismo procedimiento que las incidencias, de acuerdo con lo establecido en el Procedimiento para la Gestión de Riesgos.

GRUPO DE INTERÉS Comunidad



Contribución de la empresa al desarrollo local



Con el fin de favorecer la reducción de las desigualdades y contribuir a la mejora de la calidad de vida de las personas más desfavorecidas o en riesgo de exclusión de nuestra comunidad local, se han realizado donaciones puntuales a fundaciones y asociaciones e involucrado al equipo a realizar actividades de voluntariado social.

Acción social - Acción / Proyecto

Anualmente realizamos campañas solidarias para ayudar a personas y familias en situación de vulnerabilidad dentro de la comunidad local. Para ello, colaboramos asiduamente con ONGs, fundaciones u organizaciones sin ánimo de lucro. El pasado año, en colaboración con la Fundación Adecco, nuestro equipo dietético impartió una serie de talleres teórico-prácticos de nutrición saludable para usuarios de la fundación, personas con algún tipo de trastorno por salud mental en riesgo de exclusión social.

Voluntariado corporativo - Acción / Proyecto

Apostamos por involucrar a nuestros empleados en la acción social con la promoción y difusión de acciones de voluntariado corporativo relacionadas con el ámbito de actuación y sector de la empresa.

Colaboración con Centros Especiales de Empleo (CET) - Acción / Proyecto

Trabajamos asiduamente con Centros Especiales de Empleo (CET) que fomentan la inserción laboral de personas con discapacidad para la contratación de

diferentes servicios que tercerizamos o para la compra de diferentes productos y materiales: encargamos a la entidad FEMAREC la gestión y recogida selectiva de residuos de nuestras oficinas nacionales; a través de la empresa de economía social Apunts realizamos diseños, impresión y servicios de mensajería, además de campañas solidarias puntuales; encargamos el material de oficina de uso interno a Officec 24 y Chacon Line; realizamos campañas puntuales con el CET de la Fundació Portolà en Barcelona y con Grupo SIFU, etc.

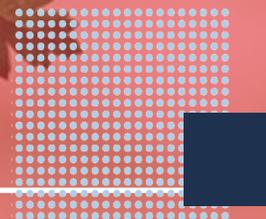
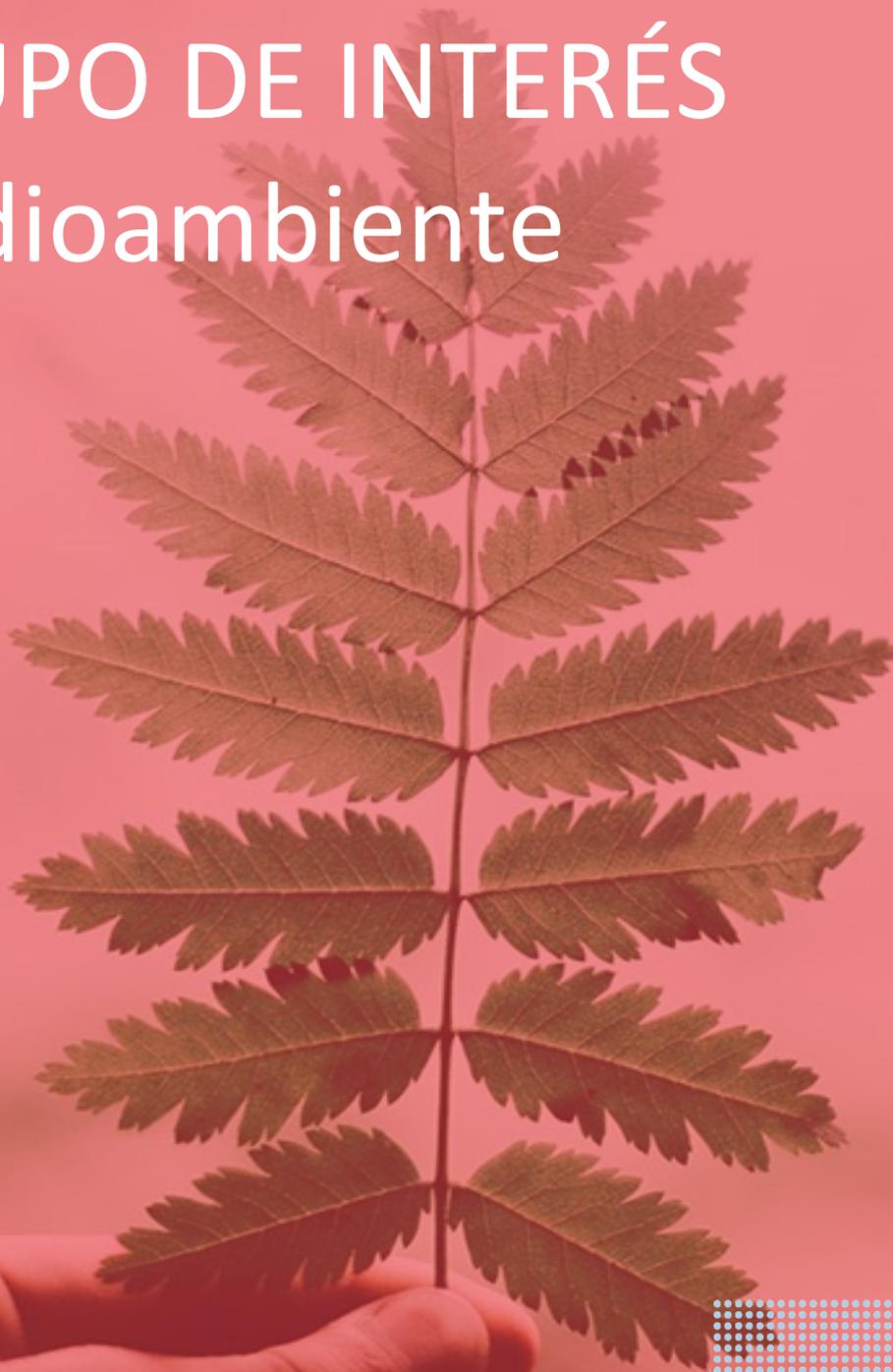
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro - Indicador de Seguimiento

Balance del total de aportaciones y donaciones realizadas desinteresadamente a Fundaciones, ONG's y entidades del tercer sector para cuantificar nuestra contribución en materia de compromiso y acción social. En el último año, PronoKal Group donó un total de 19.760€ a diferentes ONGs o Fundaciones: 12.860€ a la Fundación Adecco, que trabaja por la inserción de personas con discapacidad; 2.000€ a la Fundación Banco de los Alimentos, para comprar productos alimentarios para familias y personas vulnerables; 1.200€ para cofinanciar la rehabilitación de un centro socioeducativo para niños de la Fundación Pere Tarrès de Barcelona y 3.700€ para cubrir otras acciones de la Fundación PronoKal.

Número de acciones mantenidas con los actores de la comunidad - Indicador de Seguimiento

Cómputo trimestral y anual del total de acciones llevadas a cabo de acción social y voluntariado. Según este recuento, nuestras oficinas llevaron a cabo prácticamente una decena de iniciativas altruistas enfocadas a ayudar a los colectivos más vulnerables de la comunidad local.

GRUPO DE INTERÉS Medioambiente



Medidas de economía

circular



En PronoKal trabajamos por reducir la producción de residuos al mínimo y apostamos por extender el ciclo de vida de los productos y materiales mediante el reciclaje y la reutilización.

Introduciendo principios de economía circular en la gestión de nuestros residuos queremos reducir al máximo nuestras emisiones de CO2 y minimizar el impacto en el medioambiente.

Utilización de energías renovables - Acción / Proyecto

Nuestra oficina de Barcelona y el centro logístico de Hospitalet cuentan con la certificación de Energía 100% Renovable por el proveedor eléctrico AEQ. El 40% de las energías contratadas en Italia (oficina y centro logístico) provienen de energías renovables, y un 13% en el caso de Turquía. La implementación de energías renovables en nuestros centros ha supuesto, entre otras cosas, una disminución significativa de la producción de dióxido de carbono y gases invernadero. Esta iniciativa nace de la convicción de que el cuidado medioambiental es responsabilidad de todos y del deseo del Grupo de contribuir a la preservación del medio ambiente.

Papeleras de reciclaje en oficinas - Acción / Proyecto

En PronoKal Group somos conscientes de que una de las principales vías para contribuir a la preservación del medioambiente es a través del reciclaje de los residuos que generamos en nuestro día a día. Es por ello por lo que instalamos papeleras de reciclaje en los comedores de nuestras oficinas de España para que nuestros empleados puedan contribuir a reducir el impacto medioambiental mediante el reciclaje de sus desechos alimenticios.

Reducción del uso de plástico - Acción / Proyecto

Uno de nuestros objetivos en términos de responsabilidad medioambiental es introducir progresivamente criterios de sostenibilidad en la

actividad y día a día de la organización, reduciendo el uso de materiales plásticos y priorizando componentes reciclables o cuyo uso suponga un menor impacto ambiental. Por ello, hemos sustituido los vasos de plástico de las máquinas dispensadoras de agua de todas nuestras oficinas de España por vasos reciclables de cartón.

Papel reciclado en oficinas - Acción / Proyecto

De acuerdo con nuestro compromiso con la sostenibilidad, hemos querido dar un salto en la gestión medioambiental pasando a utilizar papel 100% reciclado en nuestras oficinas de España y Portugal, lo que supondrá una gestión más eficiente de los recursos naturales: este cambio supondrá utilizar 100% menos de madera, 72% menos de energía, 83% menos de agua y 53% menos de CO2.

Botellines Be Responsible - Acción / Proyecto

Con el fin de hacer un uso más eficiente de los recursos y reducir el impacto ambiental, se entrega a las nuevas incorporaciones un botellín Be Responsible de cristal para que reducir siempre que sea posible el uso de materiales plásticos de un solo uso y/o de vasos desechables de cartón.

Informes de seguimiento periódicos - Herramienta de Seguimiento

Recepción mensual de un informe sobre la cantidad total de materiales y desechos reciclados por parte del Centre Especial de Treball de Femarec a través de su servicio recepción y recogida selectiva de residuos en nuestras oficinas de Barcelona y Hospitalet. En el informe se recoge la cantidad total reciclada de papel y cartón, pilas, tóner de impresora, madera, metal, fluorescentes y bombillas, aparatos eléctricos, cápsulas de café y medicamentos caducados.

Total de Material Reciclado - Indicador de Seguimiento

Llevamos a cabo el cómputo anual del total de material reciclado en nuestras oficinas de Barcelona y Hospitalet.

Consumo de la entidad



En Pronokal Group apostamos por las buenas prácticas medioambientales como vía para crecer de forma sostenible y responsable. Nuestra misión es implementar medidas que, a corto o largo plazo, permitan optimizar el consumo de los recursos naturales en la gestión diaria de nuestros departamentos. Asimismo, queremos involucrar a nuestro equipo y trasladarle esta cultura de responsabilidad medioambiental a través de iniciativas y acciones que nos permitan sensibilizar y concienciar a todos nuestros empleados sobre la imperante necesidad de actuar de forma sostenible y responsable con el medioambiente, minimizando los impactos negativos generados en el día a día.

Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia en el uso de recursos - Acción / Proyecto

Conscientes de que el agua es un recurso escaso cuyo consumo tiene que ser sostenible y responsable optamos por instalar reductores de caudal de agua en los grifos de nuestras oficina de Barcelona y en el centro logístico de Hospitalet. La instalación de estos dispositivos ha permitido reducir el consumo de agua entre un 18% y un 47%. Otra medida para contribuir al ahorro energético fue la instalación de bombillas LED en nuestro almacén de Hospitalet. Este tipo de iluminación presenta un mayor rendimiento lumínico, lo que supone un ahorro considerable para la empresa, además de ser una opción más sostenible y eficiente.

Formación en materia de consumo responsable - Acción / Proyecto

Con el fin de sensibilizar y formar a nuestros empleados en el consumo responsable de recursos, elaboramos y difundimos internamente una Guía de Buenas Prácticas Medioambientales con recomendaciones de consumo responsable para que nuestros empleados las puedan aplicar tanto en su jornada laboral como en su día a día. La guía incluye pautas para reducir y optimizar el consumo energético, minimizar el consumo de agua, disminuir la generación de residuos y facilitar su

reutilización, minimizar los impactos negativos en el medioambiente.

Informes periódicos sobre consumo de recursos - Herramienta de Seguimiento

Cómputo mensual y seguimiento del consumo de agua y electricidad registrado por las diferentes oficinas nacionales e internacionales del grupo. Reporte cuatrimestral de dicho consumo y presentación al Consejo de Administración de la empresa.

Consumo total de agua de su entidad (m³/año) - Indicador de Seguimiento

Cálculo y seguimiento mensual del consumo total de agua en la entidad por parte de las diferentes oficinas del grupo.

Consumo total de electricidad de su entidad (kWh) - Indicador de Seguimiento

Cálculo y seguimiento mensual del consumo total de electricidad en la entidad por parte de las diferentes oficinas del grupo.

Uso sostenible de recursos y tecnologías respetuosas con el medioambiente



En busca de un uso sostenible de los recursos, apostamos por introducir progresivamente en nuestras oficinas tecnologías y equipos que nos permitan ser más eficientes y optimizar los recursos naturales reduciendo su consumo. Asimismo, también queremos implementar iniciativas que nos permitan reducir nuestro impacto medioambiental.

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

Para contribuir al ahorro energético, nuestras oficinas de España utilizan exclusivamente bombillas de bajo consumo. Además, para una mayor eficiencia y rendimiento, se optó por instalar un sistema de iluminación LED en el almacén de Hospitalet. Por otro lado, en 2019 se instalaron reductores de caudal de agua en los grifos de todas nuestras oficinas de Barcelona, Madrid, Valencia y Hospitalet, lo que permite reducir el consumo de este recurso natural hasta un 30%. Además, se instalaron impresoras y scanners de nuestras oficinas de España y Portugal por unas más eficientes y que generan menos emisiones de carbono, lo que produce un ahorro energético anual del 42.2% y genera un 3.5% menos de emisiones de carbono al año.

Productos de limpieza biodegradables - Acción / Proyecto

Para reducir nuestro impacto medioambiental hemos pasado a utilizar exclusivamente productos de limpieza ecológicos y biodegradables para la desinfección y limpieza de las oficinas de España.

Proyecto Planeta: packaging más sostenible - Acción / Proyecto

Para hacer un uso más eficiente de los recursos naturales en el diseño de nuestros productos, desde el área de operaciones se ha impulsado el Proyecto Planeta, una iniciativa que nace con el objetivo de reducir el gramaje del embalaje secundario de la marca. Con este proyecto se ha reducido la producción de cartón en más de 19 toneladas de cartón, lo que supone un ahorro del 18% en el consumo de este material.

Movilidad Sostenible



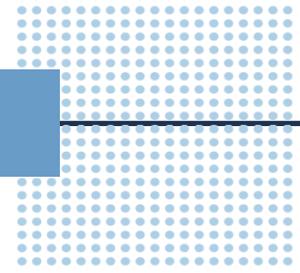
En PronoKal Group promovemos la movilidad sostenible respetuosa con el medio ambiente y la salud de las personas como vía para disminuir la emisión de gases contaminantes derivados del transporte y reducir así nuestra huella de carbono. A través de diferentes acciones e iniciativas buscamos incentivar que nuestros empleados opten por alternativas sostenibles para sus desplazamientos como son la bicicleta, el patinete, el transporte público o el desplazamiento a pie, en detrimento de otros medios de transporte contaminantes como es el caso de los vehículos a motor.

Parking de bicicletas y patines - Acción / Proyecto

En sintonía con nuestro compromiso de Responsabilidad Medioambiental, en 2019 instalamos un Parking de Bicicletas y Patines en nuestra oficina de Barcelona para fomentar el uso de este tipo de transportes entre nuestros empleados. Con esta acción de movilidad sostenible buscamos no sólo reducir los impactos negativos derivados de utilizar vehículos de motor y reducir nuestra huella de carbono, sino también fomentar unos hábitos de vida saludables entre nuestro equipo a través del ejercicio físico.

Fomento del transporte público - Acción / Proyecto

Otra de las medidas implementadas para fomentar el uso del transporte público entre nuestros empleados es la posibilidad de beneficiarse de tickets transporte con retribución flexible, lo que supone al trabajador un ahorro de hasta el 30% en transporte público colectivo (metro, autobús...). Con este beneficio de retribución flexible queremos incentivar a nuestros empleados a priorizar este tipo de transporte sostenible por encima de otros con mayor impacto en el medioambiente.



ANEXO

CORRELACIÓN DE

TEMÁTICAS



Empleados

Ambiente laboral



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

ODS relacionado: 03 | Salud y Bienestar, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

Salud y seguridad en el lugar de trabajo



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

ODS relacionado: 03 | Salud y Bienestar, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Salud y seguridad

Indicador GRI: 403

Impulsar la sensibilización en materia

medioambiental



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

ODS relacionado: 12 | Producción y Consumo Responsable, 13 | Acción por el clima

Inserción y accesibilidad de personas con discapacidad



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

ODS relacionado: 10 | Reducción de las desigualdades

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

Indicador GRI: 406

Conciliación familiar y laboral



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

ODS relacionado: 03 | Salud y Bienestar, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

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

Indicador GRI: 401-3, 401-2

Igualdad de género



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

ODS relacionado: 05 | Igualdad de género

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

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

Evaluación de desempeño a empleados/as



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

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

Indicador GRI: 404-3

Lucha contra la corrupción y soborno dentro de la entidad



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

ODS relacionado: 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

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

Indicador GRI: 102-16, 102-17, 205-1, 205-2, 205-3

Diversidad de la plantilla en la entidad



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

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

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

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

Formación al empleado/a



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

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

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Formación

Indicador GRI: 404

Proveedores

Contratar a proveedores que cumplan con criterios de RSE



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

ODS relacionado:

Evaluación de proveedores en aspectos de RSE



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

ODS relacionado: 08 | Trabajo decente y crecimiento económico, 12 | Producción y Consumo Responsable

Vinculación Ley: III. Información sobre el respeto de los derechos humanos, V. Información sobre la sociedad: Subcontratación y proveedores

Indicador GRI: 308-1, 308-2, 414, 407

Clientes

Fomento de la calidad en la entidad



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

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

Vinculación Ley: V. Información sobre la sociedad: Consumidores

Indicador GRI: 416

Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes



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

ODS relacionado: 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

Indicador GRI: 418

Información transparente al clientes



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

ODS relacionado: 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

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

Indicador GRI: 417

Comunidad

Contribución de la empresa al desarrollo local



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

ODS relacionado: 02 | Hambre cero, 10 | Reducción de las desigualdades

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

Indicador GRI: 413-1

Alianzas entre empresas y tercer sector



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

ODS relacionado: 17 | Alianzas para lograr los objetivos, 02 | Hambre cero

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

Indicador GRI: 102-13

Medioambiente

Medidas de economía circular



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

ODS relacionado: 12 | Producción y Consumo Responsable

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

Indicador GRI: 301-2, 301-3

Consumo de la entidad



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

ODS relacionado: 12 | Producción y Consumo Responsable

Vinculación Ley: I. Información sobre cuestiones medioambientales: Uso sostenible de los recursos

Indicador GRI: 301-1, 302-1, 302-2

Uso sostenible de recursos y tecnologías respetuosas con el medioambiente



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

ODS relacionado: 07 | Energía Asequible y no contaminante, 12 | Producción y Consumo Responsable

Vinculación Ley: I. Información sobre cuestiones medioambientales: Uso sostenible de los recursos

Indicador GRI: 302-4

Movilidad Sostenible



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

ODS relacionado: 11 | Ciudades y Comunidades Sostenibles, 03 | Salud y Bienestar



Esta es nuestra Comunicación sobre el Progreso en la aplicación de los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.

INFORME DE PROGRESO

—
2021

