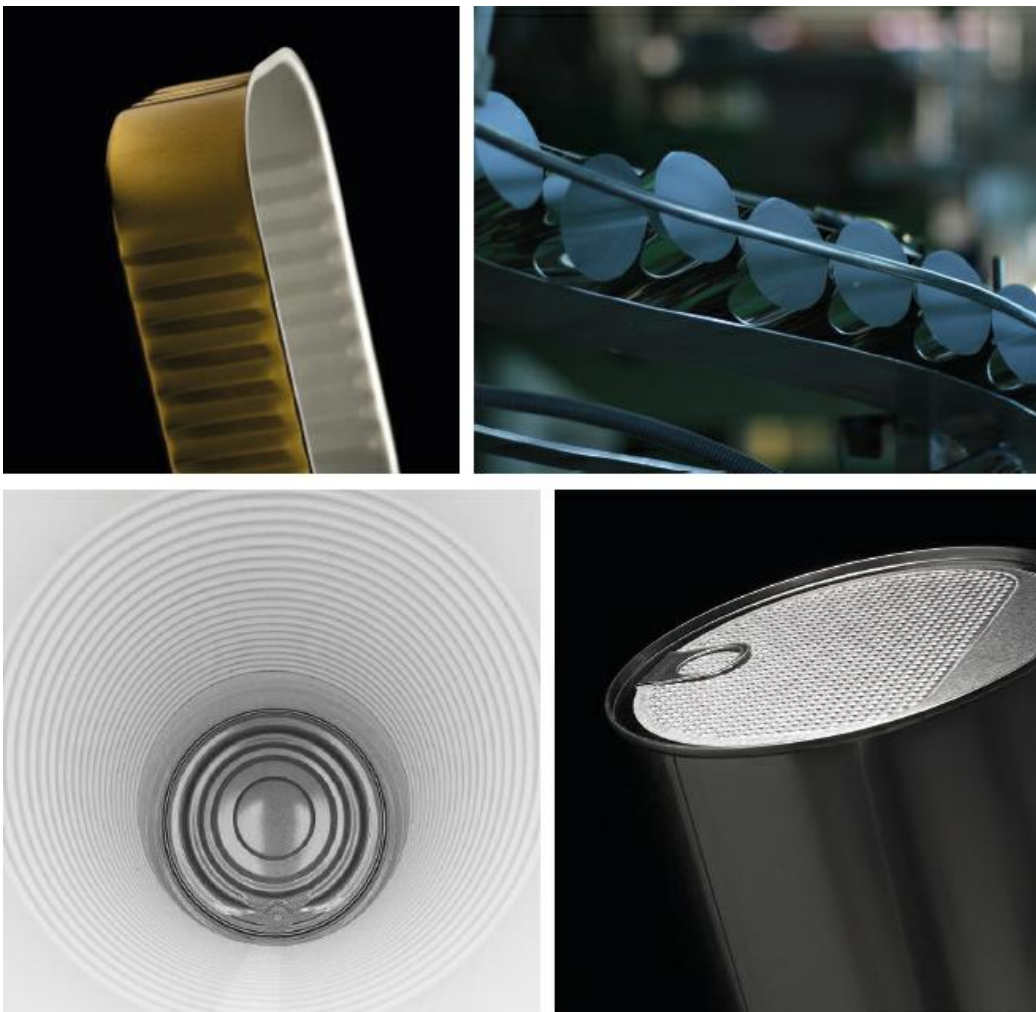


# Informe de Sostenibilidad 2021

---

## GRUPO AUXILIAR CONSERVERA





# Índice de Contenidos

<b>Sobre este informe .....</b>	<b>4</b>
<b>1. Modelo de negocio.....</b>	<b>5</b>
1.1. Sobre Auxiliar Conservera .....	5
1.2. Entorno empresarial.....	9
1.3. Identificación y gestión de riesgos.....	9
1.4. Estrategia. ....	13
1.5. Gobernanza.....	18
1.6. Principales cifras de negocio. ....	20
<b>2. Análisis de Materialidad .....</b>	<b>21</b>
<b>3. Cuidado del medioambiente.....</b>	<b>24</b>
3.1. Gestión ambiental .....	24
3.2 Contaminación atmosférica, sonora y lumínica.....	27
3.3. Economía circular y gestión de residuos.....	29
3.4 Uso sostenible de los recursos. ....	34
3.5 Lucha contra el cambio climático. ....	39
3.6 Protección de la biodiversidad. ....	40
<b>4. Nuestros empleados.....</b>	<b>40</b>
4.1. Empleo. ....	40
4.2. Organización del trabajo. ....	48
4.3. Salud y seguridad. ....	50
4.4. Relaciones sociales.....	51
4.5. Formación. ....	53
4.6. Igualdad y diversidad.....	55

<b>5. Defensa de los Derechos Humanos .....</b>	<b>60</b>
5.1. Respeto a los Derechos Humanos .....	60
5.2. Respeto de los Derechos Humanos en la cadena de suministro .....	62
<b>6. Corrupción y soborno .....</b>	<b>62</b>
6.1. Medidas adoptadas.....	62
6.2. Colaboración con el tercer sector.....	66
<b>7. Compromiso con la comunidad .....</b>	<b>67</b>
7.1. Compromiso con el empleo y el desarrollo local. ....	67
7.2. Diálogo con las comunidades locales.....	68
7.3. Acciones de asociación y patrocinio. ....	68
<b>8. Gestión de proveedores .....</b>	<b>69</b>
8.1. Proveedores y subcontratistas. ....	69
8.2. Compras responsables. ....	70
<b>9. Atención a nuestros clientes.....</b>	<b>71</b>
9.1. Salud y seguridad de consumidores. ....	72
9.2. Satisfacción de clientes. ....	74
9.3. Gestión de quejas y reclamaciones.....	76
<b>10. Información fiscal .....</b>	<b>77</b>
<b>Anexo: indicadores GRI .....</b>	<b>78</b>

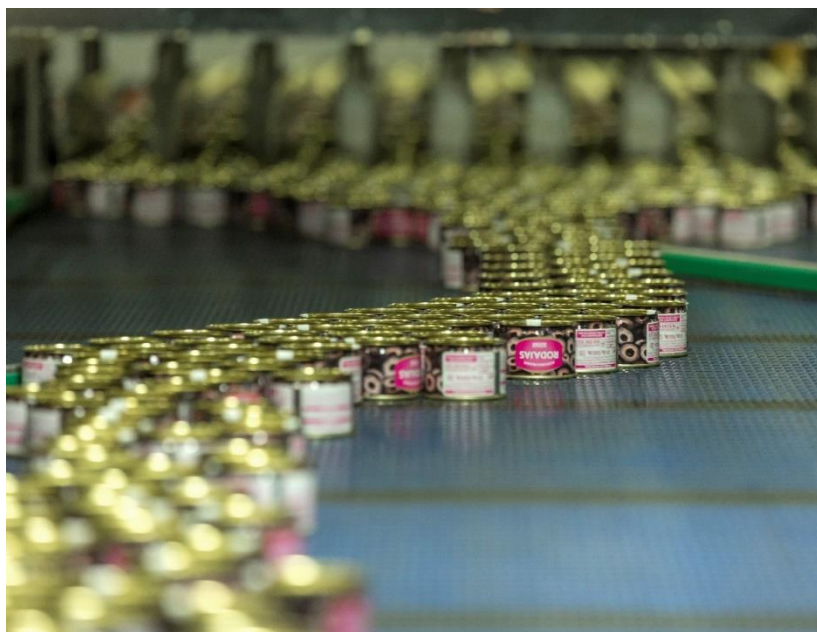
## Sobre este informe

Este informe recoge información no financiera y de diversidad de Auxiliar Conservera S.A. y sociedades dependientes (en adelante “AC”) y de todas las actividades llevadas a cabo durante el ejercicio fiscal de 2021, según se recoge en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, sobre Estados de Información No Financiera. Este informe es de elaboración anual y “en referencia a los estándares del Global Reporting Initiative (GRI), basado en los Contenidos del Estándar 2018 que se especifican en la “Tabla de contenidos GRI”, es por tanto nuestro informe de sostenibilidad corporativo. Los indicadores de seguimiento de cada una de las temáticas de sostenibilidad aparecen reflejados en cada uno de los epígrafes de este informe.

A lo largo de este informe, cuando se menciona a “Auxiliar Conservera”, “AC”, la “Compañía”, la “empresa” o el “Grupo”, nos referimos al conjunto del perímetro de consolidación de Auxiliar Conservera S.A. y sociedades dependientes. En los casos en los que la información no se refiera al conjunto del Grupo, se indicará adecuadamente.






El Grupo tiene presencia, con actividad productiva, además de en España, en Alemania y Chile. Desde noviembre de 2021, se constituye una sociedad en Francia cuyo objeto social es realizar todo tipo de actividades y funciones comerciales, destinadas al desarrollo de los mercados de los envases y embalajes. El presente informe hace referencia a las actividades desarrolladas por el Grupo en todos estos países con excepción de los datos de RR.HH. de Alemania, que quedan fuera del perímetro de información del presente informe.

No se ha producido ningún cambio significativo en lo que respecta a alcance, criterios y metodologías de la información contenida en este informe respecto a los utilizados en el Informe de 2021.



# 1. Modelo de negocio

## 1.1. Sobre Auxiliar Conservera

-  GRI 102-1: Nombre de la organización
-  GRI 102-3: Ubicación de la sede central
-  GRI 102-4: Número de países donde opera la organización
-  GRI 102-5: Régimen de propiedad y su forma jurídica
-  GRI 102-6: Mercados servidos

El Grupo Auxiliar Conservera (AC), es una empresa con amplia experiencia en el sector del envase para alimentos a nivel nacional e internacional. En 2021 se cumplieron 60 años de historia, ofreciendo soluciones de envasado a nuestros clientes con vistas a satisfacer sus necesidades más exigentes en este aspecto.

La empresa se constituyó en 1961, con el fin de abastecer la industria conservera de la Región de Murcia. En 1995 se abre nuestro primer centro fuera de Murcia, nuestra factoría de Mairena de Alcor (Sevilla), que vino acompañado de un proceso de expansión que supuso la aproximación a las principales áreas de producción de aceite de oliva y aceituna en España. En 2003 se produce la adquisición de las empresas Unión Metalgráfica, S. A. y Metalgráfica de Envases, S. A. La internacionalización del proceso productivo se produjo con la apertura de la factoría de Chile en el 2009. En 2012 se abrió nuestro centro nacional más joven, en La Rioja. Más tarde, se continuó la expansión con la apertura de un nuevo centro productivo situado en Alemania en 2017.

### Nuestra historia contada en hitos sería así:

- 1961. Nace Auxiliar Conservera como un pequeño taller en Molina de Segura.
- 1970. Etapa de inversiones e innovación: automatización de los procesos.
- 1980. Revolución tecnológica y de materiales: Soldadoras eléctricas y reducción de espesores de hojalata.
- 1990. Expansión nacional. Y a nivel internacional con el desarrollo de la tapa de “fácil apertura”.
- 1995. Fábrica en Sevilla.
- 2001. Creación Sección Litografía. Certificaciones ISO Calidad / Medio ambiente. Implantación ERP – SAP.
- 2003. Adquisición de las empresas Unión Metalgráfica, S. A. y Metalgráfica de Envases, S. A.
- 2004. Conseguimos la certificación ISO 140001, para la gestión medioambiental, en los centros de Torrealta, Molina de Segura y Mairena del Alcor.

2005. Adquirimos maquinaria de avanzada tecnología para la sección de litografía, y desarrollamos nuevos formatos de “fácil apertura”. Adquisición de la empresa Derivados de Hojalata.

2008. Implantamos nuevas herramientas de gestión: SAP, para optimizar al máximo nuestros procesos.

2009. Internacionalización: nueva planta en Concepción, Chile.

2011. Celebramos nuestro 50 Aniversario e inauguramos un Almacén Inteligente en Molina de Segura. Premio Murcia Empresa Flexible.

2012. Nueva planta en Agoncillo, La Rioja.

2015. Premio Incorpora de La Caixa.

2017. Nueva línea de fabricación en Dortmund, Alemania, que nos permite reducir significativamente nuestra huella de carbono. Lanzamiento Openvac y obtención del Premio “Can of the year Canmaker” como Mejor envase del año.

2019. Certificación BRC. Premio a la Mejor Estrategia Internacional, otorgado por la revista Actualidad Económica.

2020. Crisis Covid-19. Premio Cegos de RRHH. Premio Mateo Vodopich de la Escuela Técnica Superior de Ingeniería Industrial de la UPCT.

2021. Celebramos nuestro 60 Aniversario y lanzamos nuestro I Plan Estratégico RSC AC.

A lo largo de más de 60 años de historia hemos forjado una sólida estructura empresarial, lo que nos permite estar presentes con nuestros productos en más de 20 países, disponiendo, en la actualidad, de 5 centros de producción en España, una filial en Chile y una línea de montaje de un cliente en Alemania, en los que trabajamos cerca de 900 personas.

**TABLA 1. SOCIEDADES DEL GRUPO AUXILIAR CONSERVERA.**

SOCIEDADES GRUPO AC	Auxiliar Conservera S.A.					AC Deutschland GmbH	Auxiliar Conservera América S.A.
	C1000- Molina de Segura (Murcia), Sede central	C4000- Mairena del Alcor (Sevilla)	C6000- Agoncillo (La Rioja)	C2000 Monteagudo (Murcia)	C3000 Molina de Segura (Murcia)	C7000 -Dortmund (Alemania)	C5000 - Concepción (Chile)


En la actualidad, la sede social de la sociedad dominante (Auxiliar Conservera S.A.) se encuentra ubicada en Molina de Segura (Murcia), en la Ctra. Torre Alta, s/n, 30500.

La sociedad anónima de Auxiliar Conservera cuenta con una importante tradición familiar, en la que la familia Meca & Sarrión posee aproximadamente el 70% de la propiedad. El porcentaje restante se

distribuye entre pequeños accionistas (25%) y una dirección senior (5%).



### Actividades, productos y mercados servidos.

 GRI 102-2: Actividades, marcas, productos y servicios

Grupo Auxiliar Conservera opera dentro de la actividad de la industria manufacturera y se centra en ofrecer distintos formatos de envases metálicos ligeros (envase de tres piezas, envases de dos piezas, envase rectangular, tapas tradicionales, tapas de fácil apertura y tapas *peel off*) con un completo rango de barnices y litografías personalizados para cada cliente.

Grupo Auxiliar Conservera dirige su actividad especialmente a los siguientes productos alimenticios: aceite de oliva, aceitunas, cárnicos, frutos secos, sólidos solubles, pescado y vegetales. Si bien es cierto que, además, cubre todos los sectores dentro de la industria alimentaria.



A continuación, se detallan los mercados y sectores servidos por los distintos centros de producción del Grupo Auxiliar Conservera:

**TABLA 2.SECTORES Y SERVICIOS DEL GRUPO AUXILIAR CONSERVERA**

Distribución	ESPAÑA	EUROPA	AMÉRICA DEL SUR	NORTE DE ÁFRICA
--------------	--------	--------	-----------------	-----------------



Centro de Murcia	Todos los sectores	Todos los sectores		Aceituna, vegetales y pescado
Centro de Sevilla	Aceite de oliva, vegetal y aceituna			
Centro de La Rioja	Platos preparados	Todos los sectores		
Centro de Chile			Pescado y vegetales	
Centro de Alemania		Frutos secos		

1. La Central se ubica en Molina de Segura, y fabrica envases de diversos formatos, así como la producción especializada de tapas de Fácil Apertura y Peel off. Cuenta, además, con un almacén inteligente con la última tecnología del mercado en sistemas de almacenaje automatizado, con capacidad para 23.000 palets y optimización en la gestión de entregas a clientes.
2. Centro de Molina. Centro especializado en el aprovisionamiento y corte de bobinas de hojalata y donde nace nuestro proceso productivo. Este centro aporta una mejora en la gestión y la logística de las bobinas y de los paquetes de hojalata cortada.
3. Centro de Monteagudo. Centro de aprovisionamiento, barnizado y litografía de hojalata desde el que se atienden las necesidades de los distintos centros de producción de envases, y que cuenta con una capacidad para procesar 80.000 toneladas de hojalata al año.
4. Centro de Mairena de Alcor, Sevilla. Centro especializado en la producción de envases para aceite de oliva y aceitunas, con maquinaria de última generación que pone en el mercado envases de máxima calidad y que hace de AC la empresa líder en esta categoría a nivel nacional.
5. Centro de Agoncillo, La Rioja. Este centro desarrolla envases de diferentes formatos entre los que se encuentran los novedosos envases de Alto Vacío, solución de envasado inédita en el mercado. La puesta en marcha de este centro consolida nuestra presencia en la zona y nos permite atender con agilidad a las arraigadas industrias conserveras del norte de España y sur de Francia.
6. Centro de Concepción, Chile. Desde 2009, a través de estas instalaciones, ponemos a disposición de la industria conservera de la zona el know-how acumulado en los 50 años de existencia de la empresa. Un centro especializado, por lo tanto, en envases para pescado y en la producción de tapas de Fácil Apertura, con las que se atienden las necesidades de diversas áreas del mercado americano.
7. Centro de Dormund, Alemania. Centro creado para atender "Wall to wall" las necesidades específicas de envases de nuestro cliente Intersnack, un proceso de producción y logística con el que además reducimos las emisiones de CO2 de nuestros envases y, en definitiva, del producto final de nuestro cliente.

La producción del Grupo Auxiliar Conservera se encuentra altamente mecanizada, hasta el punto de producir 1200 botes por minuto en alguna de sus líneas de fabricación, lo que se traduce en más de

5 millones de latas al día. Este proceso permite servir la cantidad necesaria indicada por cada cliente, incluso en las campañas más intensas.

## 1.2. Entorno empresarial.

Durante noviembre de 2021 Auxiliar Conservera realizó un análisis del mercado, analizando en la época post covid-19 el estado del sector en España. De este estudio se obtuvieron los siguientes resultados y conclusiones que se describen a continuación:

- Se han afianzado en la sociedad nuevos hábitos de vida y consumo más responsables y saludables.
- Se acelera la venta online de productos en el territorio nacional.
- Encarecimiento de las materias primas, de la energía o del transporte.
- Una pandemia con efectos adversos rebajados, gracias a la vacunación pero que sigue con nosotros, con nuevas cepas que nos mantienen alertas.
- Cambios legislativos: Real Decreto de Envases y Residuos de Envases, Ley de Residuos y Suelos Contaminados (prohibición de Bisfenol-A).
- La facturación en 2020 sufrió una caída del 1,9% con respecto a 2019 (18.584 millones de euros). El 56% de esta facturación se concentró en las 50 empresas más grandes del sector, quedando el porcentaje restante en las más de 600 empresas.
- La facturación distribuyó entre los diferentes segmentos de la siguiente manera: papel y cartón (30,18%), plástico (29%), embalaje flexible (14,74%), metal (12,59%), vidrio (10,32%) y madera (3,18%).
- En el sector de los envases metálicos para conservas, Auxiliar Conservera S.A. se situó en segunda posición en cuanto a facturación de mercado y venta en para el año 2020.
- Los principales competidores para la organización son Eviosys, Domiberia e Iberembal.

## 1.3. Identificación y gestión de riesgos.

### GRI 102-15: Principales impactos, riesgos y oportunidades

Los aspectos económicos, sociales, ambientales y de buen gobierno, así como el ejercicio la de transparencia, son igualmente importantes y prioritarios para nosotros en cuanto a la gestión del negocio. Esto establece la necesidad de que el proceso de toma de decisiones se lleve a cabo atendiendo a la valoración de cada uno de ellos y sus impactos internos y externos a la organización.

En Grupo Auxiliar Conservera buscamos la excelencia en los cuatro aspectos con la misma intensidad, en un ejercicio de búsqueda de equilibrio y sostenibilidad de la estrategia.

El principal proceso utilizado por AC para abordar el desempeño y los cambios pertinentes en sus actividades es la identificación de riesgos e impactos en temas económicos, sociales, ambientales y de buen gobierno. En AC entendemos la gestión del riesgo como una ventaja competitiva.

Detectamos y gestionamos los distintos riesgos a los que estamos expuestos para poder garantizar un buen desempeño en todos los ámbitos de nuestra actividad. Para ello, realizamos periódicamente y con ayuda de consultores especializados, un **análisis de riesgos** cuyos resultados son abordados

por los distintos comités de gestión. En función de la probabilidad de ocurrencia y el impacto sobre nuestra actividad diseñamos planes de acción.



Durante 2020, realizamos un Análisis de Riesgos aplicable a todo el grupo, para identificar los aspectos positivos y negativos que pueden afectar a nuestra evolución. Este análisis sigue vigente.

#### Riesgos negativos:

- El precio de la materia prima: volatilidad debido a la concentración empresarial de los fabricantes de metal.
- Presencia en un mercado maduro: donde los competidores se encuentran firmemente asentados.
- Aparición de productos sustitutivos: surgen en el mercado continuamente envases alternativos fabricados con otros materiales.
- Concentración de la demanda: Al mismo tiempo que disminuye el número de clientes, aumenta el porcentaje de facturación asociado a los que se mantienen.

#### Fortalezas y Oportunidades:

- Profesionalización de la fábrica: Políticas de RRHH y Mejora Continua.
- Certificación en BRC packaging
- Políticas medioambientales: Cálculo de la huella de carbono y acciones para la descarbonización gradual de la Compañía.
- Estabilidad del accionariado tanto en el Consejo de Administración como en el equipo directivo.

#### Todos debemos ser responsables.

En nuestra empresa también nos exponemos a riesgos relacionados con aspectos tan significativos como el blanqueo de capitales o la corrupción. Por eso, estamos prevenidos.

Para asegurar la cultura ética dentro de la empresa, así como que las normas y procedimientos de control establecidos sean efectivos y minimizar el riesgo de comportamientos ilícitos, cumplimos y hacemos cumplir, a todos los empleados de Auxiliar Conservera independientemente de su cargo o categoría profesional, nuestro **Manual Compliance y de Prevención de Riesgos Penales**.

Además, a finales de 2020 se realizó un análisis de materialidad estableciendo diálogo con nuestros principales grupos de interés, establecemos como prioridad atender a los siguientes asuntos materiales:

- Ética empresarial y cumplimiento legal.
- Velar por la salud y seguridad del consumidor, sin descuidar la seguridad alimentaria y a la calidad y seguridad del producto.
- Satisfacer las necesidades de los clientes, atendiendo bien sus reclamaciones.
- Asegurarnos de tener salud financiera a medio y largo plazo.

A través de nuestros compromisos de futuro:

- Transparencia informativa. En la que ya vendrán implícitos procesos de ética e integridad en las decisiones y procesos de gestión.
- Políticas medioambientales. Para minimizar el impacto de la empresa.
- Relación con y entre trabajadores. Reforzando nuestro trabajo en equipo.
- Relación con proveedores y clientes. Desarrollando proyectos comunes a medio y largo plazo.
- Acción Social. Actuaciones alineadas con los ODS para la consecución de sus metas.
- Innovación. Como motor de adaptación a este cambio de era.

Nuestro objetivo es atender las necesidades de nuestros trabajadores, clientes, proveedores, medio ambiente y sociedad en general, de una manera transparente, eficaz y ética.

Entendemos la sostenibilidad como un elemento necesario de oportunidad, de valoración de riesgos y tendencias, oportunidades y fortalezas analizados según DAFO, extraído del estudio de materialidad y de entrevistas personales con muestras de nuestros grupos de interés.

Este es el resultado de dicho análisis y que sirvió de base para nuestro plan de acción.

#### > **Análisis interno:**

##### • **Fortalezas:**

- Amplia trayectoria en el sector. Alto grado de experiencia.
- Marca instaurada.
- Actividad empresarial que genera alto nivel de ocupación para los municipios en los que opera.
- Empleo de calidad.
- Buen clima laboral.
- Mayoría de trabajadores contentos, motivados y realizados.
- Excelente modelo de Prevención de Riesgos Laborales.

- Clientes satisfechos.
- Predisposición a escuchar propuestas y aceptar áreas de mejora.
- Excelente planificación estratégica de las inversiones.
- Fuerte apuesta por una política de gestión sostenible.
- Fuerte apuesta por la Gestión del Talento y los Derechos Humanos.
- Preocupación por el cumplimiento ético de sus acciones: Disposición de Código Ético.
- Alto grado de profesionalización.
- Mejora continua.
- Formación especializada.
- Capacidad para desarrollar, al mismo tiempo, diferentes planes de acción.
- Estrategia en materia de RSC.

- **Debilidades:**

- Diferencias de gestión por plantas, principalmente en materia de sostenibilidad. Falta de unificación de estándares medioambientales y certificaciones en todas las plantas. (Falta ISO 14001 en Monteagudo, La Rioja y Chile).
- Falta de coordinación transversal de RSC en 360 grados. (Corregido)
- Parte de los trabajadores descontentos, desmotivados y estancados. (En Proceso)
- Necesidad de mejora de la comunicación interna. (En Proceso)
- Elaboración de Estado de Información no Financiera (EINF) anterior sin diálogo con los grupos de interés. (Corregido)
- Escaso presupuesto para la acción social. Falta de acciones y visibilidad. (En Proceso)
- Falta de coherencia y cohesión en las acciones. (En proceso)
- Falta de implicación con el entorno social. (En proceso)
- Limitación para cumplir con la ley en igualdad, inclusión y diversidad. (En Proceso)
- Falta de un Plan de Comunicación de RSC efectivo para proveedores, clientes, empleados, entorno social y accionistas. (En Proceso)

> **Análisis externo:**

- **Oportunidades:**

- Posibilidad de acciones medioambientales y sociales para captar nuevos clientes. (En proceso)
- Aumento de la concienciación en RSC por parte de clientes, proveedores, trabajadores y sociedad. (En proceso)
- Posibilidad de mejorar las relaciones con los grupos de interés. (En proceso)
- Sector en constante innovación. (En proceso)
- Posibilidad de implantar nuevas herramientas de comunicación y reporte de sus acciones. (En proceso)
- Posibilidad de seguir apostando por mecanismos de interactividad que ayuden a la comunicación bidireccional. (En proceso)

- Oportunidad para el desarrollo de nuevos productos. Oportunidad de desarrollo de nuevas vías de ingresos. (En proceso)
- Escenario post pandemia: nuevas oportunidades para nuevos productos, así como nuevas oportunidades para plantear ayudas de acción social. (En proceso)
- Cambios en el perfil del consumidor final y cambios en hábitos de consumo que provocan un mayor consumo del producto: Fast Food, Foody, formatos individuales, consumidores preocupados por la salud, eco-consumption, food waste. (En proceso)
- Mayor concienciación de reciclaje: beneficios del metal. (En proceso)
- Alineación con diferentes ODS. (En proceso)

- **Amenazas:**

- Mercados cada vez más exigentes en políticas sostenibles y sociales.
- Precios volátiles de la materia prima.
- Mercado maduro: competidores fuertemente asentados.
- Constante evolución del mercado en fabricación de productos alternativos.
- Altas exigencias en innovación y mejora continua a todos los niveles. Necesidad de un continuo y eficaz diálogo con los grupos de interés.
- Concentración de la demanda.
- Necesidad de mejora en la comunicación externa. Principalmente, en lo referente a aspectos ambientales y sociales.
- Escaso reporte de acciones. (Corregido)
- Falta de implicación con el entorno social. (En proceso)
- Escenario post pandemia dramático y exigente.
- Mayores exigencias de los grupos de interés.
- Necesidad de implicación de las empresas con la sociedad.
- Falta de un sistema de compras responsable: Código Conducta Proveedores. (Corregido).

## 1.4. Estrategia.

En AC tomamos como punto de partida nuestra visión, misión, principios, valores y políticas corporativas para la formulación de los postulados éticos que deberán guiar el comportamiento de las personas pertenecientes a la compañía en sus relaciones de trabajo, dentro y fuera de la organización; en la interacción con su familia, con las instituciones del entorno y el medio ambiente. En AC aplicamos normas de comportamiento ético, y promovemos de manera continua que todos y cada uno de nuestros empleados, accionistas, contratistas, y vinculados por una u otra razón, desarrollen sus actividades cumpliendo una serie de principios fundamentados en la transparencia, la honestidad y la equidad.

Misión
Satisfacer las necesidades de envases de las principales firmas de alimentación, ofreciendo productos de alta calidad, con una excelente vocación de servicio y flexibilidad a precios accesibles e inmejorables.
Visión
Ser una empresa líder en el sector del envase para alimentación a nivel nacional y de referencia internacional, manteniendo un crecimiento rentable y sostenido con una sólida estructura empresarial que satisfaga y supere las expectativas de sus empleados, clientes y proveedores.
Valores
<p>Nuestros valores son la referencia para actuar siempre de forma correcta y tomar decisiones desde una ética profesional para lograr nuestro objetivo de satisfacer al cliente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo de personas.</li> <li>• Calidad.</li> <li>• Servicio al cliente.</li> <li>• Mejora continua.</li> <li>• Empresa familiar.</li> <li>• Sostenibilidad y respeto por el medio ambiente.</li> <li>• Afán de superación y crecimiento.</li> <li>• Satisfacción por el trabajo bien hecho.</li> <li>• Seguridad y salud en el trabajo.</li> <li>• Implicación y compromiso.</li> <li>• Responsabilidad Social.</li> </ul>

El Grupo Auxiliar Conservera cuenta con un Código Ético donde establece sus valores y normas de comportamiento que deben regir el trabajo diario dentro de la organización. Este documento sienta las bases para la prevención y control de los riesgos relacionados con aspectos tan significativos como el blanqueo de capitales y el contrabando, la propiedad intelectual, la confidencialidad de la información, la corrupción, el medio ambiente o la seguridad y la salud en el trabajo, entre otros.

El Código Ético del Grupo Auxiliar Conservera refleja el compromiso de la compañía con la máxima calidad en la prestación de servicios a sus clientes y a la formación y desarrollo continuo de sus profesionales, con el fin de conseguir la excelencia.

Todo el equipo de personas en la Compañía conoce y actúa de acuerdo con estas directrices y políticas y es responsabilidad del máximo directivo la puesta en práctica y aplicación de esta política.

Por tanto, El Grupo AC asume como misión estratégica:

- Contemplar en todas nuestras actividades las cuatro dimensiones de la Responsabilidad Social Corporativa en sus aspectos económico, social, ambiental y ético.
- Aportar a todos los grupos de interés los valores añadidos procedentes de esta gestión basada en los criterios de sostenibilidad y el ejercicio de total transparencia.
- Conseguir ser una empresa líder en la gestión de costes.
- Seguir expandiéndonos en mercados donde tenemos escasa presencia.
- Seguir apostando por la innovación.

La Dirección de Auxiliar Conservera se compromete a:

- Demostrar el cumplimiento en sus compromisos e iniciativas en los que voluntariamente AC tiene previsto adherirse en materia social, ambiental y ética, en equilibrio con aportación del mayor grado posible de calidad de servicio.
- Promover la participación de los grupos de interés tanto internos como externos a la compañía, como método para la identificación de oportunidades de mejora y en beneficio de todas las partes interesadas.
- Ejercer la transparencia con alcance hacia todas las actividades que desarrolla mediante informes anuales de sostenibilidad y dotación de accesibilidad de la información a toda la sociedad.
- Respetar y hacer respetar todos y cada uno de los principios y derechos fundamentales en el trabajo según la OIT (Organización Internacional del Trabajo).
- Cumplir y hacer cumplir, los derechos y libertades de acuerdo con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, de Naciones Unidas.
- Proporcionar los recursos necesarios, humanos, técnicos y materiales más adecuados para el normal desarrollo de esta política.
- Cumplir con los requisitos legales y mejorar continuamente la eficacia del Sistema de Gestión de Calidad.
- Revisar periódicamente esta política para asegurar su continua adecuación.



GRI 102-14: Declaración del responsable máximo de la organización

Carta del Presidente, José Manuel Meca.

Escribo estas líneas en una semana en la que una gran parte de la superficie arbolada de España se está perdiendo por incendios incontrolables, en medio de una nueva ola de calor y con la sensación de que estamos perdiendo la batalla al cambio climático.

La información expuesta en la memoria del año 2021, queda así un poco devaluada al ser analizada sólo a seis meses vista. ¿Resistiremos el análisis de lo que hacemos hoy, dentro de unos años o de unas décadas?

Por un lado, las dificultades que se han pasado durante el segundo año de la pandemia por covid-19, quedan empujadas por los acontecimientos del 2022, con la invasión de Rusia a Ucrania, la inflación descontrolada, la escasez de gas natural en Europa, una sequía pertinaz y otros fenómenos extremos meteorológicos que suceden con mayor frecuencia e intensidad. Todo ello nos adelanta una futura recesión económica e incertidumbre, junto con una gran dificultad de acceso a alimentación y desarrollo por una gran parte de la población mundial.

Por otra parte aunque presentamos nuestra segunda memoria como un ejercicio básico de responsabilidad frente a la sociedad y con satisfacción por los objetivos alcanzados, todos estos acontecimientos y la velocidad con la que los escenarios empeoran, nos invitan a actuar con urgencia y compromiso en los cambios que debemos hacer para mejorar.



La Memoria está construida sobre objetivos cuantificables que nos permite valorar si vamos progresando hacia los objetivos marcados y que están integrados en nuestra estrategia, este es un primer paso que nos permite la integración de la estrategia de la responsabilidad social en las operaciones y que toda la compañía lo incorpore en su día a día.

Los objetivos se han cumplido en gran parte, otros van más lentos y hay actuaciones que aunque la tozudez de las estadísticas reflejen poco avance, la realidad que veo desde la perspectiva que me dan los muchos años en la empresa, revela cambios muy significativos, como por ejemplo, la incorporación de algunas mujeres a ciertos puestos operativos en planta (tradicionalmente masculinos) o la gran participación en los programas de Talento.

Por otra parte la creación de un Comité de Descarbonización, otro de eficiencia energética nos acerca a trabajar en un futuro mejor. Como calcular y reducir nuestras emisiones es quizás nuestro reto mayor y disponemos de un tiempo limitado para actuar. Se vislumbran soluciones que involucran a todos los sectores: la sociedad, las empresas, los gobiernos. En AC seguimos comprometidos con un mundo mejor y en aportar nuestra parte de solución.

José Manuel Meca

Presidente

Carta de Daniel Ballesta, Consejero Delegado.

En el año 1961, un reducido grupo de personas emprendió un negocio novedoso en la época, ser especialista en la fabricación de envases metálicos. No eran muy numerosos, pero con ilusión desbordante, tanta, que lograron transmitirla década tras década, generación tras generación, hasta llegar a nuestros días.

Todos estos años se han pasado en un suspiro y aquí estamos: celebrando nuestros 60 aniversario, una celebración cargada de emociones, en la que hemos escrito nuestra historia, y en la que nos hemos emocionado recordando las proezas de los que nos precedieron.

En estos años, hemos aprendido la importancia del legado en una compañía familiar como la nuestra, de la responsabilidad que todos tenemos de garantizar que cuando ya no estemos en activo, Auxiliar sea una mayor y mejor empresa, y con los valores intactos, y que siguiera contribuyendo a mejorar nuestra sociedad.

Han sido años cargados de emociones, especialmente estos últimos, con los acontecimientos que hemos tenido que vivir, emociones que, a la postre, nos hacen recordar la importancia de nuestro trabajo.

Hemos terminado otro año complicadísimo, en el que hemos tenido que convivir de nuevo con una pandemia mundial, y sumando a esto, todas las dificultades que hemos sufrido con los problemas logísticos y de suministro mundial.

En Auxiliar hemos logrado convertir todo esto en un año extraordinario. Extraordinario e histórico para la empresa.

En primer lugar porque hemos escrito un nuevo capítulo en estos 60 años ya de historia. Un capítulo de nuevo lleno de dificultades, que comenzó casi siendo de terror, pero que ha acabado con una sonrisa. Todo esto nos ha servido para darnos cuenta de que por muy mal que se pongan las cosas, somos nosotros los que decidimos cómo termina la historia. Nosotros, y no las circunstancias. Esto es lo importante.

Y en segundo lugar, ha sido extraordinario, porque este 2021 hemos alcanzado la mayor parte de los objetivos que nos planteamos, y hemos logrado un gran éxito empresarial. Y esto que se dice tan fácilmente, lleva implícito muchísimo trabajo bien hecho del gran equipo humano que formamos en Auxiliar Conservera.

Nuestras ventas han sobrepasado el umbral de los 180 millones de euros, nuestra presencia en países como Francia, Alemania o Marruecos es cada vez más sólida, destacando nuestros clientes en estos países la cercanía, calidad y servicio, de nuevo mejor que la de nuestros competidores multinacionales. Esto es posible porque trasladamos a nuestros clientes una propuesta honesta, creíble, que genera confianza, y les aporta valor.

En las operaciones, todos nuestros centros han conseguido mejoras, destacando el proyecto Desperdicio0, en el que nos hemos volcado alcanzando grandes logros. Nuestras filiales en Chile y Alemania también han cerrado un año muy positivo, y ese buen trabajo ha permitido que los resultados del año hayan cumplido nuestras previsiones.

En Auxiliar, seguimos teniendo como prioridad absoluta el desarrollo de nuestros equipos, ayudándoles a destapar y potenciar su talento, que es mucho. A pesar de la pandemia, hemos conseguido continuar con nuestros programas internos de desarrollo dentro de nuestro Programa de TalentoAC, como ejemplos, nuestro FPAC, la segunda edición del MAC (programa de mandos interno), la segunda edición del MBAC y la Oficina de Proyectos de Talento.

Estoy convencido de que estamos en el buen camino. Un camino que, independientemente del destino, está siendo apasionante, lleno de retos, sí, pero también de logros.

El compromiso de AC con la Sociedad y el resto de nuestros grupos de interés también queda patente en todas nuestras acciones y nuestro plan estratégico de Responsabilidad Social Corporativa.

Alineados con la Agenda 2030 y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible, así como nuestra adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas, somos conscientes de nuestros impactos como Compañía y guiamos nuestras actuaciones para mejorar nuestro entorno, porque es nuestra responsabilidad dejar un mundo mejor a nuestro paso.

Durante el año 2022 seguiremos implantando nuestra estrategia en materia de Responsabilidad Social en diferentes direcciones: seguiremos priorizando el desarrollo del Talento de nuestros trabajadores, a través de nuestros programas dirigidos a todos los colectivos, ayudaremos a continua cuidando de nuestro plantea, fomentando el uso de envases sostenibles y apostando por políticas que reducen el impacto medioambiental de nuestra actividad, apoyaremos localmente el desarrollo de diferentes ámbitos culturales, y por supuesto, seguiremos estando cerca de los más desfavorecidos.

El compromiso de las personas que formamos parte de AC, compromiso con mayúsculas, es el que está haciendo posible que escribamos este nuevo capítulo en la historia de Auxiliar. Un capítulo con final feliz, un capítulo del que estoy seguro que se enorgullecerán los que vengan detrás, tal y como nosotros nos enorgullecemos de los que nos precedieron.

Todos los estamentos de la empresa, nuestros clientes, proveedores, trabajadores, accionistas... hemos escrito un trozo de nuestra historia, siendo todos ellos esenciales para ser lo que somos hoy en día. Nosotros decidimos cómo sigue esta historia de más de 60 años, este legado.

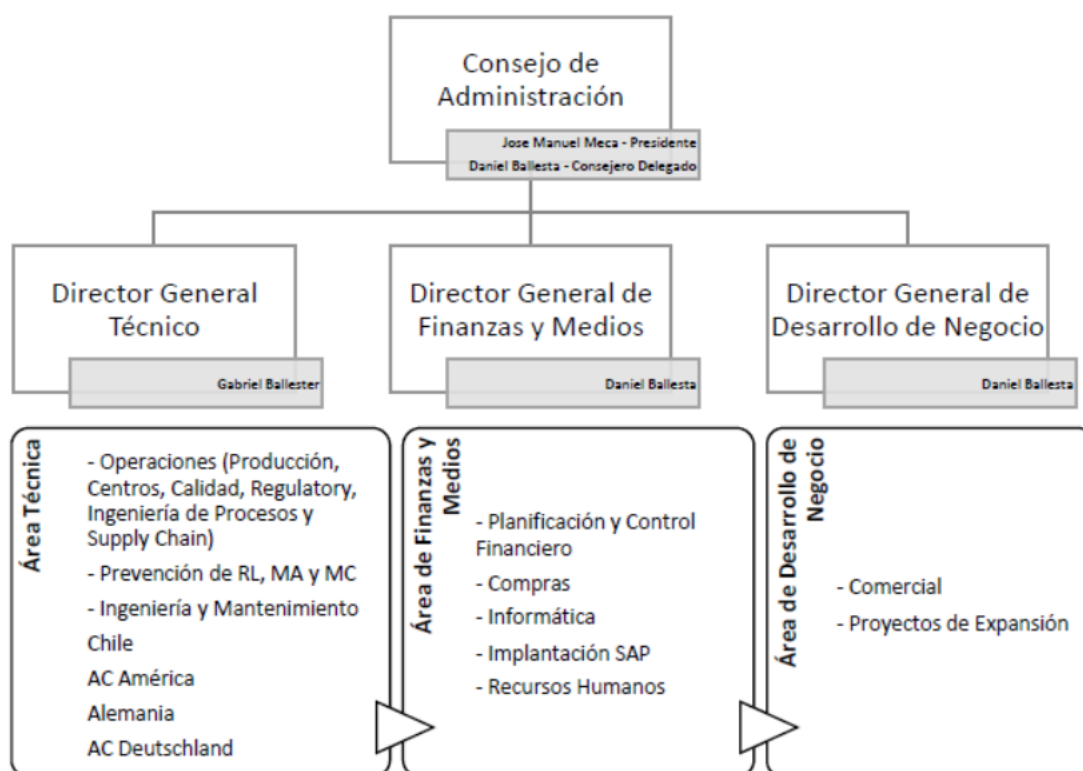
Así que os animo a que sigamos escribiendo nuestra historia, y que, al escribirla, valoréis vuestro trabajo, los proyectos en los que participáis, lo que aportamos a la sociedad, al barrio, a nuestro pueblo, valorad la familia que formamos, porque si conseguimos conservar ese valor, conseguiremos que nuestro legado se mantenga vivo, durante, al menos, otros 60 años.

**Daniel Ballesta Sarrión**  
Consejero Delegado

## 1.5. Gobernanza.

### GRI 102-18: Estructura de gobernanza

El Grupo Auxiliar Conservera se estructura bajo el siguiente organigrama general. Además, se dispone de un organigrama más detallado donde se detallan puestos y personas para cada una de las áreas indicadas.



Desde junio del 2018, el Consejo de Administración de Auxiliar Conservera se compone de los siguientes seis miembros: José Manuel Meca Gómez – Presidente; Daniel Ballesta Sarrión – Consejero Delegado; Ángel García Sarrión – Consejero; Salvador Meca Gómez – Consejero; Daniel Meca Gómez – Consejero y Daniel Sarrión Gómez – Consejero.

El Consejo de Administración delega en las áreas la ejecución de acciones de acuerdo con las políticas, misión, visión y valores de la empresa teniendo cada área autonomía plena en materia económica, social, ambiental y de integridad. Cada una de ellas reporta a dirección general y esta a su vez se comunica con el Consejo de Administración.

El Comité de Dirección de Auxiliar Conservera está formado por cada uno de los directores de las distintas áreas:

- Operaciones
- Comercial
- Ingeniería y Mantenimiento
- Mejora Continua, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos Laborales
- Compras
- Planificación Financiera
- SAP & Digital Innovation
- Informática
- Recursos Humanos

En dicho Comité participan el Consejero Delegado, el Director General Técnico y la Secretaria de Dirección.

Así mismo, en Auxiliar Conservera existen otros comités encargados de hacer seguimiento y gestión de asuntos concretos, entre los que cabe destacar: Comité de Negocio, Equipo APPCC, Comité de Calidad, Seguridad Alimentaria y Medio Ambiente, Comité de Crisis, Comité Compliance y Código Ético, Comité de Privacidad (RGPD), Comité de Empresa 4.0, de Proyectos de Digitalización y Comité de Talento.

## 1.6. Principales cifras de negocio.

### GRI 102-7 Tamaño de la organización

Auxiliar Conservera opera a través de sus fábricas en España, Alemania y Chile.

**TABLA 3. INFORMACIÓN FISCAL DEL GRUPO AUXILIAR CONSERVERA**

SOCIEDADES DEL GRUPO	RESULTADO DESPUÉS DE IMPUESTOS	EMPLEADOS (*)	PAÍSES
Auxiliar Conservera S.A.	9.237.205,86	857	España
AC Deutschland GmbH	62.969,22	13	Alemania
Auxiliar Conservera América	1.223.540,44	119	Chile

(\*) Datos plantilla promedio 2021

## 2. Análisis de Materialidad

### GRI 102-47: Lista de los temas materiales

A finales de 2020, llevamos a cabo un Estudio de Materialidad para conocer nuestros principales asuntos materiales, aquellos que son importantes para nuestros grupos de interés.

Para ello, seguimos una metodología consistente en una exhaustiva revisión de diversas fuentes bibliográficas, informes de referencia en el sector e información relevante para AC recogida en diferentes fuentes bibliográficas de referencia y a través de la siguiente documentación de la empresa consultada:

- Web.
- Código Ético AC.
- Estado de Información No Financiera de ejercicios anteriores.
- Convenio Colectivo.
- Estatuto Trabajadores.
- Plan de Igualdad.
- Procedimiento Incorporación personal.
- Memoria Sostenibilidad de ejercicios anteriores.
- Procedimiento Identificación Aspectos Medioambientales.
- Programa de Ayuda al Empleado (PAE).
- Programa Talento AC.
- Plan Estratégico 2019-2021.
- Plan compromiso trabajadores.
- Plan de Formación.
- Plan Prevención Riesgos Laborales y Manual de PRL.
- Manual de Acogida.
- Política Privacidad Empleados.
- Sistemas de Gestión QM-FS, MA, PRL.
- Procedimiento Homologación y Evaluación de Proveedores.
- Plan de Autoprotección.
- Protocolo de Actuación contra el Acoso Laboral.
- Pacto Social por la No discriminación y la igualdad de trato asociada al VIH.
- Normas generales de seguridad.
- Política medio ambiental.
- Planes de emergencia.
- Gestión de residuos.
- Plan Control y Vigilancia Medio Ambiental.
- Manipulación Productos Químicos.
- Tratamiento incidencias medio ambientales.
- Píldoras informativas salud.
- Buenas prácticas fabricación.
- Manual Formación Seguridad Alimentaria.

- Manual de Prevención Riesgos Penales.
- Aportaciones solidarias.
- Criterios de Medición Auditoría Smeta (Sedex).

Tras examinar todos los documentos descritos anteriormente, identificamos alrededor de 30 temas de sostenibilidad más importantes para la Compañía. Son temas que hemos seleccionado de una amplia lista de consideraciones ambientales, sociales y de gobernanza. Fruto de todo ese intercambio de información resulta la siguiente lista de temas materiales:

#### ASPECTOS GENERALES.

1	Cumplimiento legal.
2	Ética empresarial y de gobernanza.
3	Transparencia de gestión.
4	Tener una buena comunicación y diálogo con los Grupos de Interés.
5	Imagen de compañía, reputación y marca.

#### ASPECTOS ECONÓMICOS.

6	Asegurarse de tener salud financiera a medio y largo plazo.
7	Preocuparse por tener la mejor tecnología en I+D+i: innovación y aligeramiento del producto.
8	Comprar a proveedores utilizando criterios sociales y medioambientales.
9	Buscar la eficiencia en la gestión para la optimización de los recursos contribuyendo a la economía circular.
10	Asegurar la seguridad alimentaria.
11	Asegurar calidad y seguridad del producto.
12	Velar por la salud y seguridad del consumidor.
13	Preferencias del consumidor por envases sostenibles.

#### ASPECTOS SOCIALES.

14	Estar atentos a que los clientes estén satisfechos y atender bien las reclamaciones.
15	Salud y seguridad del empleado.
16	Compromiso de los empleados.
17	Diversidad e inclusión.
18	Igualdad.
19	Gestión del talento.
20	Derechos humanos.
21	Relaciones laborales.
22	Inversión en comunidades locales.
23	Compromiso con la comunidad y ONG.
24	Compromiso comunitario por parte de los empleados.

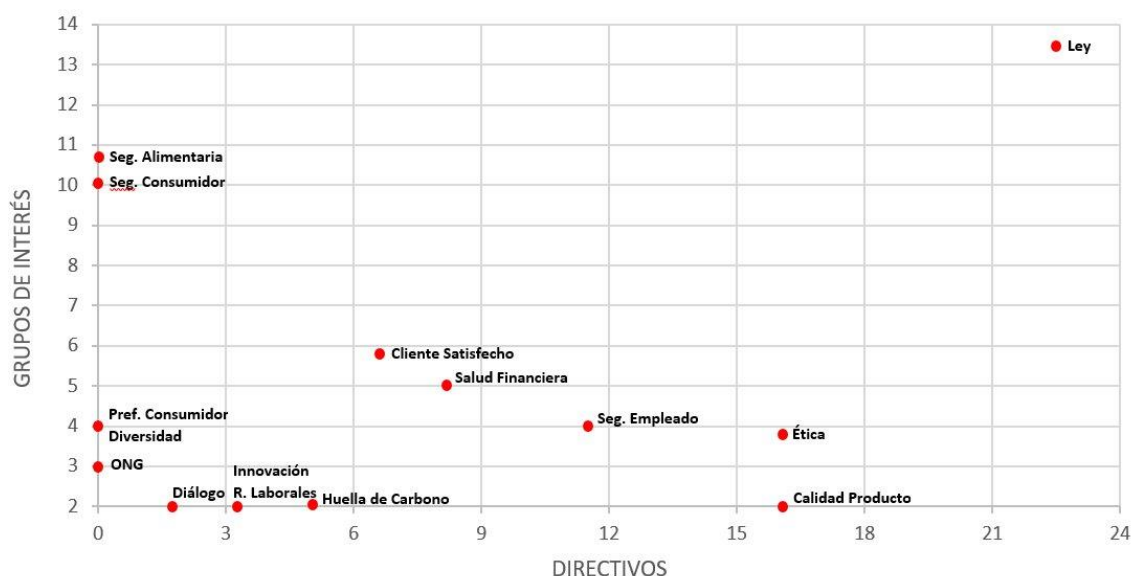
#### ASPECTOS AMBIENTALES.

25	Abastecimiento responsable: emplear energías renovables.
26	Minimizar el impacto ambiental de las operaciones.
27	Desarrollar prácticas de protección de los recursos naturales y la biodiversidad.
28	Gestión de residuos: reciclaje.
29	Gestión del agua.

- 30 | Uso eficiente de la energía.
- 31 | Reducción huella de carbono.
- 32 | Correcta gestión de productos químicos.
- 33 | Sostenibilidad en materias primas.
- 34 | Alineamiento con los clientes en sostenibilidad.
- 35 | Aplicar políticas contra el cambio climático.

Adicionalmente, para identificar aspectos materiales se pasó un cuestionario entre los diferentes grupos de interés para fueran ellos los que determinaran qué aspectos son importantes en relación con nuestra empresa y actividades, de entre esa lista de temas. Además, se llevaron a cabo numerosas reuniones con representantes de cada grupo de interés para ampliar y enriquecer dicha información.

Tras este extenso trabajo, esta es la Matriz de Materialidad de la Compañía:



Esta matriz ha sido la base para establecer la planificación y priorización de nuestras acciones para satisfacer a nuestros grupos de interés en los próximos ejercicios.



## 3. Cuidado del medioambiente

### 3.1. Gestión ambiental

La responsabilidad de aplicación de políticas y enfoques de carácter ambiental parten desde la propia Dirección General de Auxiliar Conservera, contando para este cometido con la necesaria ayuda y colaboración de todos los departamentos.

Entendemos por gestión ambiental sostenible aquella que trata de consumir el menor volumen posible de recursos naturales, en su caso la reutilización de materiales siempre que técnicamente esté permitido, la minimización de impactos negativos a flora, fauna y atmósfera, la adopción de medidas correctoras en caso de impactos negativos al medio ambiente y, en todo caso, la aplicación del principio de precaución ante la incertidumbre de impacto negativo hacia el medioambiente.

Dando un paso más allá de las obligaciones jurídicas, y de acuerdo con la estrategia de la empresa de priorizar la sostenibilidad, aumentamos la inversión del capital económico, del humano, del entorno y de las relaciones con los interlocutores. Integramos el concepto de sostenibilidad en nuestra toma de decisiones y estrategia, porque sabemos que invirtiendo en tecnologías y prácticas comerciales respetuosas con el medioambiente contribuimos a crear un marco donde se fomenta el crecimiento económico y la competitividad, al tiempo que garantizamos la protección del medioambiente, poniendo en valor el impacto social de la actividad empresarial.

Y para dar ese paso hacia la sostenibilidad hemos incorporado sistemas de gestión que inducen a la superación a través de la mejora continua y de la planificación de actividades, con los que establecer objetivos de mejora medioambiental, que nos han encaminado en un proceso de diferenciación y distinción.

Como parte de estos Sistemas de Gestión, disponemos de una Política de Medio Ambiente, aprobada por el Consejero Delegado el 05 de junio de 2017, donde, siendo conscientes del posible impacto que tiene nuestra actividad, manifestamos nuestro compromiso con la protección del medioambiente siguiendo los siguientes principios:

- > Nos guiamos por principios de sostenibilidad y criterios medioambientales en la toma de decisiones y adopción de medidas para la organización.
- > Nos comprometemos fehacientemente con el cumplimiento de la legislación y normativa en materia de medioambiente, así como con los objetivos y metas adoptados de manera voluntaria.
- > Preservamos el medioambiente y trabajamos diariamente para prevenir la contaminación derivada de nuestro desempeño. Con el fin de conocer de primera mano nuestro impacto, calculamos la huella de carbono de nuestra actividad y desarrollamos planes de mejora que impliquen la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero directas e indirectas. Además, fomentamos la reducción en la generación de residuos y la valorización de estos, haciendo que nuestras actividades e instalaciones sean cada día más respetuosas con el entorno.

- Involucramos a toda la organización con la mejora continua de nuestro desempeño, promoviendo la formación en aspectos ambientales y sensibilizando de manera continua sobre los impactos que puede producir nuestra actividad. Desarrollamos procedimientos basados en criterios técnicos y económicos, encaminados en mejorar el comportamiento ambiental de Auxilia Conservera, S.A.

Desde el año 2004, mantenemos un Sistema de Gestión Ambiental (SGA) basado en la norma UNE-EN ISO 14001 para las actividades relacionadas con el diseño y la producción de envases metálicos para la industria alimentaria que se llevan a cabo en los centros de trabajo de Molina de Segura (Murcia) y Mairena de Alcor (Sevilla). Este SGA es controlado anualmente tanto de manera interna como externa, obteniendo la certificación ISO 14001:2015 N° GA-2004/0339 emitida por la Entidad de Certificación AENOR el 12/01/2018 (en vigor hasta 2021).

Desde 2021, nuestro centro operativo 7000 ubicado en Dortmund (Alemania) está incluido en el alcance de nuestro SGA conforme a ISO 14001.

Actualmente, los centros de trabajo de Monteagudo (Murcia), Agoncillo (La Rioja) y Concepción (Chile) no se encuentran certificados bajo la norma ISO 14001, sin embargo, cumplimos con la legislación ambiental y aplicamos el principio de precaución como parte de nuestro compromiso ambiental.

Nuestro Sistema de Gestión de Auxiliar Conservera en España consta de los siguientes procedimientos, políticas y manuales:

- Política de Medio Ambiente.
- Objetivos de Medio Ambiente.
- Manual de Gestión de Calidad, Seguridad Alimentaria y Medio Ambiente.
- Procedimientos y manuales de medioambiente:
  - MAP-01 Procedimiento de Identificación de Aspectos Medioambientales.
  - MAP-02 Procedimiento de Gestión de la Legislación.
  - MAP-03 Procedimiento de Gestión de Residuos.
  - MAP-04 Tratamiento de Incidencias Medio Ambientales y PRL.
  - MAP-05 Procedimiento para la Gestión de Planes de Emergencia.
- Instrucciones de trabajo de medioambiente:
  - Buenas Prácticas Medioambientales.
  - Separación, Gestión interna y Etiquetado de Residuos Peligrosos.
  - Manipulación y Almacén. Productos Químicos y Sustancias Peligrosas.
  - Cálculo de Cantidades Relativas.
  - Carga y Descarga de Mercancías Peligrosas.
- Planes de emergencia ambientales:
  - Plan Emergencia Incendios.
  - Plan Emergencia Vertidos Accidentales.

- Plan Emergencia Derrames.
- Plan Emergencia Emisiones Accidentales.

Como indicamos anteriormente, disponemos de un procedimiento documentado (MAP-01) donde se define la metodología para la identificación y evaluación de aspectos ambientales.

La identificación de los aspectos ambientales (consumos, vertidos, residuos, emisiones y ruidos) asociados a las distintas etapas del ciclo de vida sobre las que la organización tiene algún tipo de control o influencia (aspectos directos e indirectos) se realiza por medio de una revisión de las actividades y operaciones que se llevan a cabo dentro la organización.

La valoración de los aspectos ambientales previamente identificados se realiza en base a criterios ambientales como cantidad relativa, tipo de residuo, composición del vertido, tratamiento de la emisión, nivel sonoro, origen del recurso, entre otros.

#### GRI 307-1: Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental

Durante el año 2021, la compañía no tiene ningún expediente sancionador abierto por causas ambientales en ninguno de sus centros.

Para nuestro centro 2000 ubicado en Monteagudo, disponemos de una Autorización Ambiental Integrada la cual fue solicitada en el año 2017 y se encuentra pendiente de resolución por parte de la Administración competente.

## Aspectos ambientales

Para nuestro centro de Sevilla, se ha realizado un estudio de los aspectos ambientales y se concluye que aquellos que resultan significativos para el año 2021 son los que se muestran a continuación:

- Residuo material eléctrico
- Residuo trapos contaminados
- Residuo ácido acético
- Consumo polvo costuras

En 2021 hemos realizado una medición de indicadores relativos a desempeño ambiental como mostramos a continuación:

- Indicador de desempeño ambiental global (Molina): 7,68.
- Dentro del indicador anterior: Punto más favorable: 0,3.
- Dentro del indicador anterior: Punto más desfavorable: 56,3.
- Dentro del indicador anterior: Punto más desfavorable (Sevilla): 56,3.

## Cumplimiento ambiental de proveedores




No se han incorporado nuevos proveedores a la cadena de suministro en la empresa a lo largo del año y no tenemos constancia de impacto ambiental negativo de proveedores en 2021. Tampoco han existido en el ámbito interno de la empresa incidencias en esta área.

Durante 2021 no se han identificado impactos sociales o medioambientales negativos derivados de la cadena de suministro, por lo que no ha sido necesario tomar ninguna medida adicional al respecto en cuanto a su gestión. En esta línea, se pide a los proveedores de servicios (subcontratas), la Declaración de compromiso medioambiental firmada.

AC aspira a fomentar los códigos de conducta, a través de sus canales de comunicación con proveedores y subcontratistas, incluidas todas las partes interesadas, que respondan y se acomoden, además de a la legislación vigente, a principios éticos y de responsabilidad social basados en los derechos humanos. Por ello, hemos incorporado este año en el Procedimiento COP-07 Homologación de Proveedores y Servicios un apartado relativo a la comunicación de RSC a proveedores. El objetivo es promover de manera continua que todos y cada uno de nuestros empleados, accionistas, contratistas, y vinculados por una u otra razón, desarrollen sus actividades cumpliendo una serie de principios fundamentados en la transparencia, la honestidad y la equidad.

### 3.2 Contaminación atmosférica, sonora y lumínica.

#### Contaminación atmosférica

-  GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)
-  GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)
-  GRI 305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)

#### Alcance 1

Anualmente revisamos nuestro desempeño ambiental y realizamos el cálculo de nuestra huella de carbono, cuantificando las emisiones de gases de efecto invernadero. En el último cálculo realizado durante el año 2021 incluimos las emisiones de GEI de los centros productivos ubicados en Murcia (C1000 - Molina de Segura, C3000 y C2000 - Monteagudo) y el centro de La Rioja (C6000). Las emisiones de gases de efecto invernadero productivas directamente por Auxiliar Conservera en los centros 1000, 2000, 3000 y 6000, se muestran a continuación:

**TABLA 3. TABLA DE EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO ALCANCE 1.**

EMISIONES GEI (ALCANCE 1) – AC MURCIA 2020		
Origen de la emisión	Resultado (t CO2 eq)	% sobre el total
Emisiones asociadas al consumo de gas natural por combustión fija (hornos)	6068,49	94,67
Emisiones asociadas al consumo de gasóleo de la flota móvil (vehículos)	100,304	1,56
Emisiones fugitivas asociadas al uso de extintores	0,009	0,0001
Emisiones asociadas al consumo de gasóleo de la maquinaria móvil (carretillas)	18,86	0,29
Emisiones asociadas al consumo de combustible de gasóleo de combustión fija (caldera)	3,5	0,05
Emisiones asociadas al consumo de aceites y grasas en vehículos y maquinaria	3,74	0,06
Emisiones asociadas al consumo de combustible por funcionamiento del grupo electrógeno	1,32	0,02
Emisiones asociadas al consumo de urea	0,53	0,01
Emisiones fugitivas asociadas a pérdidas o mantenimientos de gases fluorados	201,49	3,15
Emisiones fugitivas asociadas a pérdidas o mantenimientos de los centros de transformación	0	0
<b>Total Alcance 1</b>	<b>6398,27</b>	<b>99,81</b>

Nos comprometemos a incorporar progresivamente a los distintos centros en el alcance del cálculo de la huella de carbono.

Para el año 2021 planificamos los siguientes objetivos:

- Nº2 Reducir un 3% el consumo energético en c1000
- Nº5 Reducir las emisiones Totales de CO2 en un 3% (Reducir el consumo de gas)

## Alcance 2

Para el caso de las emisiones relativas al consumo de energía eléctrica en nuestros centros ubicados en España, trabajamos para que todos nuestros centros dispongan de un suministro de este tipo de energía con Certificado de Garantía de Origen Renovable. Actualmente, la mayoría de nuestras sedes disponen de energía limpia, a excepción de 2.762.095 KW/h que proceden de fuentes no renovables.

En los centros ubicados fuera de España, se han estimado las emisiones asociadas al consumo eléctrico teniendo en cuenta los factores de conversión publicados por la administración competente:

**TABLA 4. TABLA DE EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO ALCANCE 2.**

EMISIONES (ALCANCE 2) – AC 2020							TOTAL (kg CO2)
Tipo de energía	España				Chile	Alemania	
	C1000	C2000	C4000	C6000	C5000	C7000	
Electricidad (kW/h)	20.365.340,00				N.A	N.A	20.365.340,00
Factor de emisión (g CO2/kWh)	0,2				N.A	N.A	0,20
Emisiones (kg CO2)	12300				N.A	N.A	12.300,00

De los países no nombrados anteriormente, no se aportan datos ya que actualmente no es posible conocer estos consumos.

### Alcance 3

Calculamos lo que emitimos a través de la huella de carbono, es decir, medimos el impacto de nuestra actividad industrial expresado en toneladas de CO<sub>2</sub>, y lo verificamos de acuerdo con los estándares internacionales más exigentes (sellos y normas), con el objetivo de reducir nuestra huella de carbono y alcanzar espacios libres de emisiones atmosféricas para futuras generaciones.

Los datos de la tabla adjunta corresponde a alcance 3 del centro de Chile, el alcance 3 del resto de centros se calculará durante 2022.

**TABLA 5. TABLA DE EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO ALCANCE 3.**

TOTAL EMISIONES DE CO <sub>2</sub>	2016	2017	2018	2019	2020
Toneladas CO <sub>2</sub> eq	7.958,59	6.436,82	5.025,16	4.533,31	6.410,36

### Contaminación acústica

En cumplimiento con la normativa ambiental en materia de contaminación acústica, llevamos a cabo mediciones de los niveles sonoros en el exterior de nuestros centros para conocer el impacto de nuestra actividad en este sentido. No hemos detectado incumplimientos en los valores medidos conforme a la ley actual, sin embargo, mantenemos nuestro compromiso de reducir al máximo el impacto acústico en el medio en el que operamos y continuaremos vigilantes en este aspecto.

Para nuestro centro 1000 existen cabinas acústicas para determinados procesos y, además, se ha proyectado el cerramiento acústico en otras secciones.

### Contaminación lumínica

En lo relativo a contaminación lumínica, consideramos que el impacto generado en nuestros centros en cuanto a contaminación lumínica no es aspecto relevante ni significativo y, por tanto, decidimos no adoptar medidas al respecto, priorizando otros aspectos con mayor impacto.

## 3.3. Economía circular y gestión de residuos.

### Gestión de residuos

#### Residuos por tipo y método de eliminación.

##### GRI 306-3 Residuos generados

Los residuos generados por nuestra actividad ya sean peligrosos o no peligrosos, son tratados y separados en origen conforme a la legislación ambiental vigente. Aquellos que se consideran no peligrosos los gestionamos mediante la recogida selectiva de gestión municipal. Para aquellos que entrañan un peligro intrínseco, contratamos a gestores autorizados por las administraciones competentes para su correcto tratamiento, gestión, reutilización y eliminación.

Como consecuencia de nuestra actividad, en las instalaciones de Auxiliar Conservera en España generamos los siguientes tipos de residuos y aplicamos distintos tratamientos según indicamos a continuación:

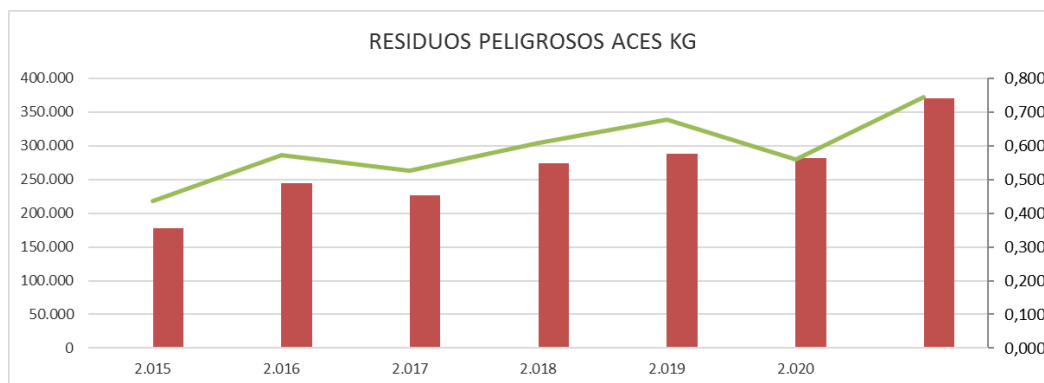
**TABLA 6. GENERACIÓN Y TRATAMIENTO DE RESIDUOS PELIGROSOS AUXILIAR CONSERVERA ESPAÑA 2021.**

GENERACIÓN Y TRATAMIENTO DE RESIDUOS PELIGROSOS – AC ESPAÑA 2021						
Tipo de RP	C1000	C2000	C4000	C6000	TOTAL (kg)	TRATAMIENTO
Trapos contaminados (kg)	17.953,00	61.528,00	1.548,00	790	81.819,00	Valorización energética (combustible alternativo en cementera)
Aceites usados (kg)	6.149,00	0	1604	200	7.953,00	Regeneración de aceites de motor
Soluciones ácidas (kg)	1.608,00	28	98	178	1.912,00	Tratamiento fisicoquímico (neutralización, evaporación e inertización del concentrado)
Aguas de lavado (kg)	1.394,00	24.496,00	897	0	26.787,00	Tratamiento fisicoquímico (evaporación e inertización del concentrado)
Disolventes (kg)	8.658,00	19.794,00	0	0	28.452,00	Valorización energética (combustible alternativo en cementera)
Envases de plástico contaminados (kg)	635	137	126	0	898,00	Descontaminación y reciclaje de plásticos
Envases metálicos contaminados (kg)	18.282,00	139.531,00	345	213	158.371,00	Descontaminación y reciclaje de metales
Pinturas, lacas y barnices (kg)	12.027,00	38.860,00	0	250	51.137,00	Valorización energética (combustible alternativo en cementera)
Residuos electrónicos (kg)	129,00	0	185	30	344,00	Recuperación de metales preciosos
Arenas absorbentes contaminadas (kg)	0	348,00	0	150	498,00	Reutilización como materia prima en fabricación de cemento
<b>TOTAL (kg)</b>	<b>66.835,00</b>	<b>284.722,00</b>	<b>4.803,00</b>	<b>1811</b>	<b>358.171,00</b>	<b>716.342,00</b>

**TABLA 8. EVOLUCIÓN DE TONELADAS DE RESIDUOS PELIGROSOS MÁS SIGNIFICATIVOS DE AUXILIAR CONSERVERA ESPAÑA.**

RESIDUOS PELIGROSOS	AÑO 2016	AÑO 2017	AÑO 2018	AÑO 2019	AÑO 2020	AÑO 2021
---------------------	----------	----------	----------	----------	----------	----------

Toneladas residuos en la organización	244	227	274	284	286	269
Toneladas residuos por producción anual	0,571	0,527	0,609	0,669	0,568	0,744



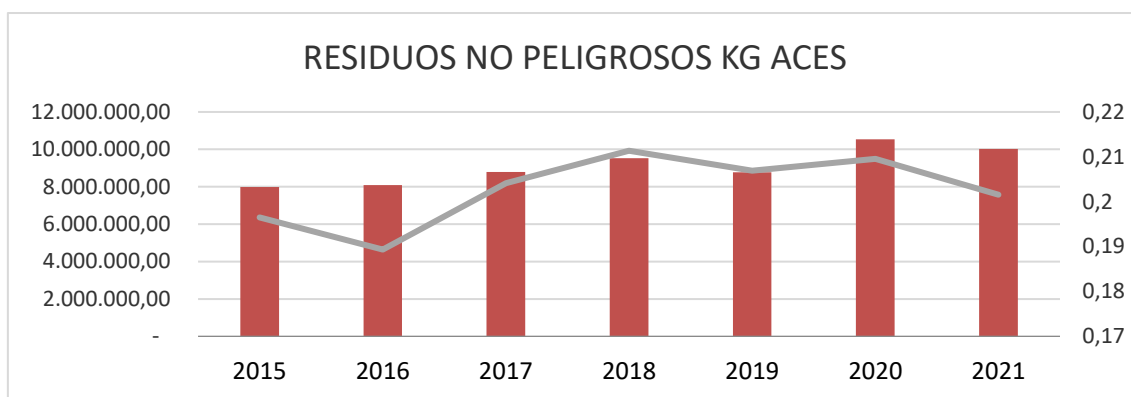
**TABLA 9. GENERACIÓN Y TRATAMIENTO DE RESIDUOS NO PELIGROSOS DE AUXILIAR CONSERVERA ESPAÑA 2021.**

GENERACIÓN Y TRATAMIENTO DE RESIDUOS NO PELIGROSOS – AC ESPAÑA 2021						
Tipo de RNP	C1000	C2000	C4000	C6000	TOTAL (kg)	TRATAMIENTO
Residuo de plástico (kg)	21.040,00	3.200,00	4.240,00	6.720,00	35.200,00	R3, Reciclaje de plásticos
Residuo de cartón (kg)	763.660,00	11.900,00	155.195,00	121.540,00	1.052.295,00	R3, Reciclaje de cartón
Residuo de aluminio y acero inoxidable (kg) chatarra	80.050,00	26.980,00	0	1.640,00	108.670,00	R4, reciclaje de metales
<b>TOTAL (kg)</b>	<b>864.750,00</b>	<b>42.080,00</b>	<b>159.435,00</b>	<b>129.900,00</b>	<b>1.196.165,00</b>	<b>3.588.495,00</b>

**TABLA 10. EVOLUCIÓN DE TONELADAS DE RESIDUOS NO PELIGROSOS MÁS SIGNIFICATIVOS DE AUXILIAR CONSERVERA ESPAÑA.**

RESIDUOS NO PELIGROSOS	AÑO 2016	AÑO 2017	AÑO 2018	AÑO 2019	AÑO 2020	AÑO 2021
Toneladas residuos en la organización	8.093	8.791	9.522	8.776	10.542	10.018
Toneladas residuos por producción anual	0,189	0,204	0,211	0,206	0,209	0,201





En nuestro centro 5000 (Chile) también realizamos la recogida selectiva de residuos mediante gestores autorizados. Según recogemos en la Declaración Anual de Residuos No Peligrosos de Auxiliar Conservera América S.A., en el centro de trabajo localizado en Concepción (Chile) hemos generado durante el año 2021 las siguientes cantidades de residuos no peligrosos, indicando además el tratamiento para su correcta gestión:

**TABLA 11. GENERACIÓN Y TRATAMIENTO DE RESIDUOS NO PELIGROSOS AUXILIAR CONSERVERA CHILE 2021.**

GENERACIÓN Y TRATAMIENTO DE RESIDUOS NO PELIGROSOS – AC CHILE 2021		
Tipo de RNP	C5000	TRATAMIENTO
Envases de papel y cartón (kg)	170190 kg	Reciclaje de papel, cartón y productos de papel
Mezclas de residuos municipales (kg)	22390 kg	Relleno Sanitario
Envases metálicos (kg)	912600 kg	Preparación para reutilización
Plásticos (kg)	6429	Reciclaje de plásticos
<b>TOTAL (kg)</b>	<b>1111609 kg</b>	

**TABLA 12. GENERACIÓN Y TRATAMIENTO DE RESIDUOS NO PELIGROSOS Y PELIGROSOS AUXILIAR CONSERVERA ALEMANIA 2021.**

GENERACIÓN Y TRATAMIENTO DE RESIDUOS NO PELIGROSOS – AC		
Tipo de RNP	C7000	TRATAMIENTO
Envases de papel y cartón (kg)	255,415 m³	reciclaje
Mezclas de residuos municipales (kg)	130 m³	vertedero
Envases metálicos (kg)	80380 Kg	reciclaje
Plásticos (kg)	390 m3	reciclaje
<b>TOTAL (kg)</b>		

GENERACIÓN Y TRATAMIENTO DE RESIDUOS PELIGROSOS c7000 – AC 2021		
Tipo de RP	TOTAL (kg)	TRATAMIENTO
Trapos contaminados (kg)	480	Valorización energética (combustible alternativo en cementera)
Aceites usados (kg)	0	Regeneración de aceites de motor
Soluciones ácidas (kg)	20	Tratamiento fisicoquímico (neutralización, evaporación e inertización del concentrado)
Aguas de lavado (kg)	0	Tratamiento fisicoquímico (evaporación e inertización del concentrado)
Disolventes (kg)	1092	Valorización energética (combustible alternativo en cementera)
Envases de plástico contaminados (kg)	71	Descontaminación y reciclaje de plásticos
Envases metálicos contaminados (kg)		Descontaminación y reciclaje de metales
Pinturas, lacas y barnices (kg)	65	Valorización energética (combustible alternativo en cementera)
Residuos electrónicos (kg)	134	Recuperación de metales preciosos
Arenas absorbentes contaminadas (kg)	0	Reutilización como materia prima en fabricación de cemento
<b>TOTAL (kg)</b>	<b>1862</b>	

En relación con la generación de residuos, hemos planteado como objetivos ambientales de reducción conseguir disminuir en un 4% la producción de residuos peligrosos en el centro 4000 Y C 1000.

#### Derrames significativos.

En Auxiliar Conservera en España poseemos autorizaciones de vertido para los centros ubicados en Murcia (1000 y 2000) y en Sevilla (C4000). Realizamos analíticas de vertido de manera mensual, con lo que nos aseguramos el cumplimiento de la normativa relativa a vertidos y la detección temprana de posibles contaminaciones del agua. En caso de detectar valores por encima de lo esperado, procedemos a proponer acciones correctivas para tratar las causas de las desviaciones detectadas. Es el caso, por ejemplo, de nuestro centro ubicado en Molina de Segura, donde se han detectado valores altos en nitrógeno. Realizamos las correcciones que están a nuestro alcance, aunque cabe destacar que estos valores son debidos a que se trata de aguas sanitarias.

Para los vertidos precedentes del centro 6000, los cuales han sido clasificados como no domésticos asimilables a domésticos, disponemos de la correspondiente Comunicación de Vertido al Ayuntamiento de La Rioja.

En el caso concreto de los centros ubicados fuera de España (Alemania y Chile), cabe mencionar que en la actualidad no disponemos de información relativa a este aspecto ambiental. No obstante, trabajamos por el cumplimiento de los requisitos legales y normativas propias en lo referente a vertidos.

### 3.4 Uso sostenible de los recursos.

#### Consumo materias primas

 GRI 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen

Para el desarrollo de las actividades productivas en Auxiliar Conservera en 2021, se han empleado las siguientes materias primas y embalajes:

**TABLA 13. CONSUMO DE MATERIAS PRIMAS 2021.**

CONSUMO DE MATERIAS PRIMAS – AC 2021							
Tipo de materia prima	España				Chile	Alemania	TOTAL (Kg)
	C1000	C2000	C4000	C6000	C5000	C7000	
Goma líquida (kg)	235.508,00	na	22.590,00	0	13.750	na	258.098,00
Barniz de rebarnizado (kg)	71.738,00	na	na	0,00	13.745	na	71.738,00
Polvo de costuras (kg)	26.900,00	na	31.500,00	7500	11.400	na	65.900,00
Barniz de costuras (kg)	7.108,00	na	3.958,00	4901	3.124	486	16.453,00
Disolventes (kg)	9.570,00	81.248,00	na	237	1.485	na	91.055,00
Barniz barnizado (kg)		63.166,00	na	0	0	na	63.166,00
<b>TOTAL (kg)</b>	<b>350.824,00</b>	<b>144.414,00</b>	<b>58.048,00</b>	<b>12.638,00</b>	<b>43.504,00</b>	<b>486</b>	<b>609.914,00</b>

**TABLA 14. CONSUMO DE EMBALAJES 2021.**

CONSUMO DE EMBALAJES – AC 2021							
Tipo de embalaje	España				Chile	Alemania	TOTAL (Kg)
	C1000	C2000	C4000	C6000	C5000	C7000	
Cartón (kg)	1.228.177,00	1.998,00	924.300,00	176.479,00	169.342,25	136200	<b>2.467.154,00</b>
Film estirable (kg)	45.676,09	na	29.426,00	na	6.704	4084	<b>79.186,09</b>
Fleje plástico (kg)	25.420,50	9.240,00	4.571,00	12.173,00	5.877,6	6480	<b>57.884,50</b>
Film microperforado (kg)	27.915,06	na	na	na	750	na	<b>27.915,06</b>
Malla Plástico (kg)	6.451,20	na	na	na	841,180	na	<b>6.451,20</b>
<b>TOTAL (kg)</b>	<b>1.333.639,85</b>	<b>11.238,00</b>	<b>958.297,00</b>	<b>188.652,00</b>	<b>183.515,03</b>	<b>146.764,00</b>	<b>2.638.590,85</b>

En lo relativo al consumo de materias primas y embalajes, la reducción de materiales es un compromiso común para todos los centros ya que es política medioambiental de empresa.

## Consumo de energía

La dimensión ambiental de la sostenibilidad en AC refiere a los impactos producidos en los sistemas naturales vivos e inertes, entre ellos los ecosistemas, el suelo, el aire y el agua. Por ello incidimos sobre los impactos relacionados con los insumos y los productos, además abarcamos aspectos como el transporte y la repercusión de productos y servicios.

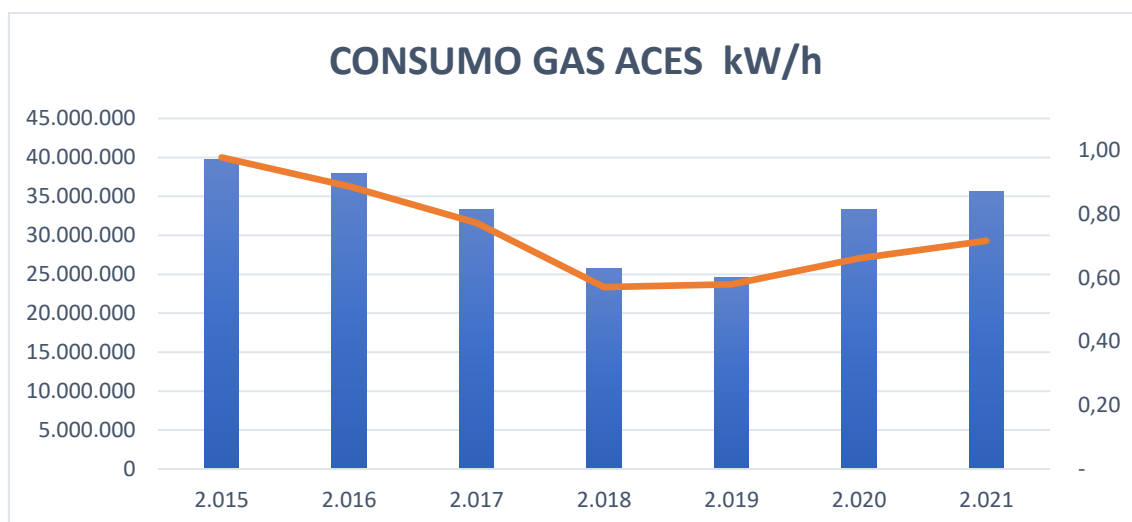
Con el objetivo de integrar el crecimiento empresarial con la minimización de dicha huella ambiental, hemos procedido a cuantificar nuestro impacto en el medioambiente. Esta información nos permitirá plantear medidas encaminadas a lograr la reducción de consumos y residuos, y a obtener una mayor eficiencia energética.

## Consumo de gas

En AC se han buscado las mejores tecnologías disponibles de ahorro energético en incineración y recuperadores de energía en nuestras líneas de barnizado, para un máximo aprovechamiento energético. Durante 2021 se ha producido un ligero repunte del consumo de este combustible, por lo que se revisarán las posibles causas y se adoptarán medidas de contención en caso de requerirse.

**TABLA 15. EVOLUCIÓN CONSUMO ENERGÉTICO DE GAS DE AUXILIAR CONSERVERA ESPAÑA.**

CONSUMO ENERGÉTICO GAS	AÑO 2016	AÑO 2017	AÑO 2018	AÑO 2019	AÑO 2020	AÑO 2021
Consumo de Gas en la organización KW/h	37.918.279	33.279.566	25.274.994	24.597.929	33.256.319	35.612.349
Consumo de Gas por producción anual	0,89	0,77	0,57	0,58	0,66	0,72



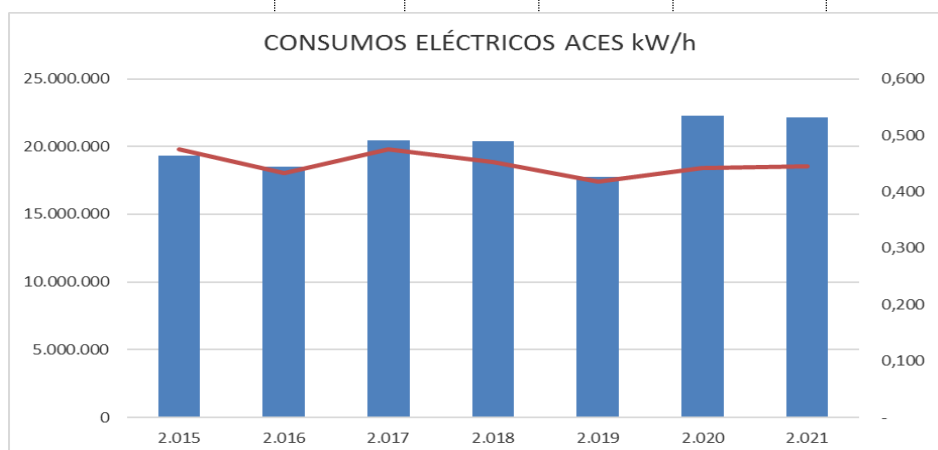
## Consumo eléctrico

Respecto al consumo energético de electricidad, se ha ido reduciendo paulatinamente durante tres últimos años, sin embargo, en el año 2021 se ha producido un ligero aumento en el consumo de esta energía.

En AC, la mayor parte de la energía eléctrica que consumimos procede de fuentes renovables, además se han instalado placas solares en nuestros centros de La Rioja y Monteagudo, para el autoconsumo de electricidad, por lo que no se considera prioritario tomar acciones correctivas en este aspecto.

**TABLA 16. EVOLUCIÓN CONSUMO ENERGÉTICO DE ELECTRICIDAD DE AUXILIAR CONSERVERA ESPAÑA**

CONSUMO ENERGÉTICO ELECTRICIDAD	AÑO 2016	AÑO 2017	AÑO 2018	AÑO 2019	AÑO 2020	AÑO 2021
Consumo de electricidad en la organización KW/h	18.516.221	20.458.582	20.373.733	17.738.177	22.259.236	22.129.915
Consumo de electricidad por producción anual	0,433	0,475	0,452	0,418	0,442	0,450



### Consumo energético en la organización.

- GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización
- GRI 302-4 Reducción del consumo energético

En resumen, el proceso productivo de Auxiliar Conservera ha consumido energía eléctrica y combustibles en 2021, según se muestra en la siguiente tabla:

**TABLA 17. CONSUMO ENERGÉTICO 2021.**

CONSUMO ENERGÉTICO – AC 2021							
Tipo de energía	España				Chile	Alemania	TOTAL (kW/h)
	C1000	C2000	C4000	C6000	C5000	C7000	
Electricidad (kW/h)	11.875.850,00	6.102.590,00	2.071.671,00	1.591.128,00	1.412.436,00	288.200,00	<b>23.341.875,00</b>
Gas natural (kW/h)	4.437.760,00	29.395.391,00	na	na	1363,63	9.070,00	<b>33.843.584,63</b>
Propano (kW/h)	na	na	119.324,00	na	na	na	119.324,00
Gasóleo (litros)	na	600,00	na	na	12.108,00	na	<b>12.708,00</b>

(\*) La unidad de medida del propano en el centro de Chile es en litros.

Para reducir el consumo de energía, desde Auxiliar Conservera implantamos las siguientes actuaciones en materia de reducción del consumo energético en las instalaciones del centro 1000:

Las oportunidades de mejora energética en la industria de Auxiliar Conservera Torrealta detectadas durante la realización de la auditoría energética y susceptibles de poder realizarse son las siguientes:

- Mejora de eficiencia energética en la instalación de iluminación.
- Mejora en la instalación de climatización de las oficinas.

A pesar de que no se han establecido objetivos específicos de reducción del consumo energético en otros centros, la reducción de energía es un compromiso común para toda la compañía ya que es política medioambiental de empresa.

Para nuestro centro C1000, hemos planificado y comunicado el objetivo ambiental que consiste en la reducción en un 3% el consumo energético en este centro.

### Consumo de agua.

- GRI 303-1 Extracción de Agua por Fuente
- GRI 303-5 Consumo de agua

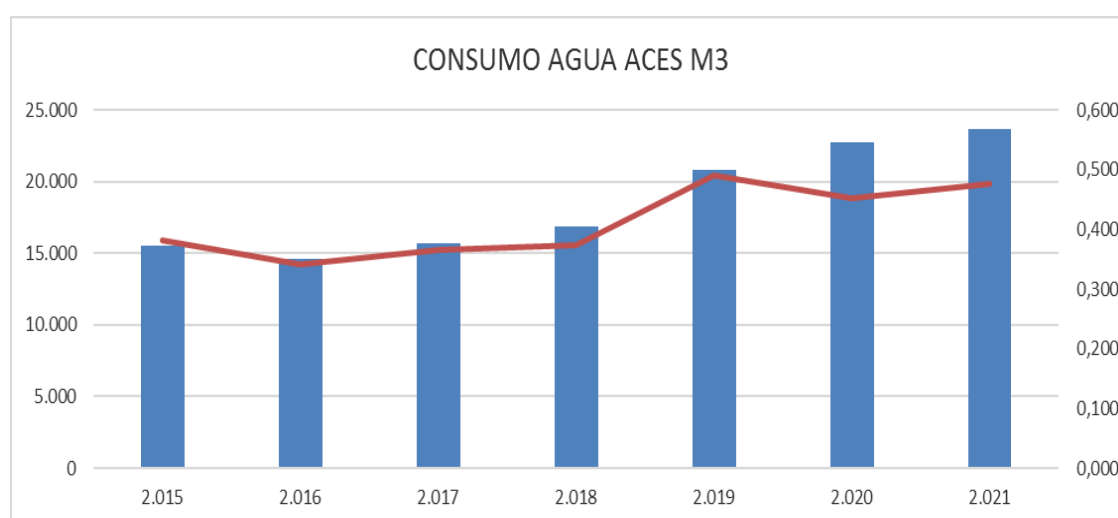
AC promueve entre sus trabajadores un uso responsable del agua, mediante la concienciación, buenas prácticas e instalación de sistemas eficientes de ahorro de agua en sus instalaciones. No obstante, el consumo ha aumentado respecto al último año. Esto es debido a las numerosas instalaciones que han sido reformadas y construidas en la organización, en el marco de cumplimiento

de normas de seguridad alimentaria, que han implicado nuevas zonas sanitarias, aseos, duchas, comedores, etc., reflejando así este aumento del consumo de agua por nuestros empleados.

Se presentan a continuación los datos de consumo de agua de los centros de España (no se computa Chile, ni Alemania ni el agua de pozo):

**TABLA 17. EVOLUCIÓN CONSUMO DE AGUA DE AUXILIAR CONSERVERA ESPAÑA.**

CONSUMO DE AGUA	DE	AÑO 2016	AÑO 2017	AÑO 2018	AÑO 2019	AÑO 2020	AÑO 2021
Consumo de agua en m <sup>3</sup>		11.435	11.823	13.432	17.905	22.802	26.663
Consumo de agua por producción anual		0,267	0,275	0,298	0,422	0,451	0,476



A continuación, mostramos el consumo de agua disgregado para cada país donde operamos, así como el método de captación en cada uno de ellos, ya sea mediante la red de abastecimiento local o mediante extracción de pozo (solo en C4000):

**Tabla 18. Consumo de agua 2021.**

CONSUMO DE AGUA – AC 2021							
Por fuente	España				Chile	Alemania	TOTAL (m3)
	C1000	C2000	C4000	C6000	C5000	C7000	
Red de abastecimiento (m3)	11.088,00	5.337,00	2.824,00	3221	5.168,00		27.638,00
Pozo (m3)	na	na	423,00	na	na	na	423,00
<b>TOTAL (m3)</b>	<b>11.088,00</b>	<b>5.337,00</b>	<b>3.247,00</b>	<b>3.221,00</b>	<b>5.168,00</b>	<b>0,00</b>	<b>28.061,00</b>

En relación con la captación de aguas subterráneas del centro 4000, Auxiliar Conservera dispone de la correspondiente inscripción en el catálogo de aprovechamiento de aguas privadas, donde se define el volumen máximo de captación permitido destinado para riego.






En el C7000, el consumo de agua entra dentro del contrato de alquiler, no existe un contador propio para AC.

El vertido de agua en AC se realiza directamente a red de saneamiento municipal con destino a depuradora. No se han producido vertidos ni escorrentías en espacios fluviales en 2021.

### 3.5 Lucha contra el cambio climático.

#### GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI

Desde AC queremos contribuir en la lucha contra el cambio climático. Hemos logrado reducir las emisiones de CO<sub>2</sub> a la atmosfera a través de prácticas más sostenibles, como es el uso de “electricidad limpia” en nuestros centros de producción. Desde 2016 apostamos por el uso de electricidad procedente de fuentes renovables, de importancia fundamental en la consecución de los objetivos de mejora del medio ambiente:

-  Aumentamos nuestra eficiencia energética mediante la incorporación de las mejores tecnologías disponibles en equipos y procesos: cambios a luminarias LED; hornos con eficiencia energética e incineradores con recuperadores de energía; mejora de instalaciones, etc.
-  Optimizamos la eficiencia logística y operacional de nuestros centros de almacenamiento y distribución.
-  Diseñamos envases que necesitan menos materias primas, y reutilizamos y valorizamos al máximo los residuos.
-  Además incorporamos proyectos ecosostenibles como la creación de un Huerto Ecológico y el Proyecto de ecobike, para uso y disfrute de nuestros trabajadores.
-  Durante 2021 hemos lanzado el proyecto de Descarbonización con el objetivo de alcanzar el CERONETO en 2050, comprometidos y alineados con nuestros ODS y los objetivos de Pacto Mundial de las Naciones Unidas, cuya unión firmamos en julio de 2021.

Siempre hemos tenido la visión de generar valor más allá de lo económico y por ello hemos adquirido un sólido compromiso con el medio ambiente y la lucha contra el cambio climático.

El 'Residuo Cero' va también asociado al objetivo de 'Emisión Cero', referido a paliar el exceso de gases de efecto invernadero que provocan el calentamiento global. Reducir los residuos conlleva también evitar las emisiones equivalentes de CO<sub>2</sub> en un proceso de 'descarbonización' de la economía.

Para prevenir y reducir estas emisiones de gases de efecto invernadero, en Auxiliar Conservera hemos establecido dentro de su SGA el siguiente objetivo para 2021: **Reducir las emisiones Totales de CO<sub>2</sub> en un 3% para las sedes centros 1000, 2000, 3000 y 6000.**



Además, y como parte de las acciones incluidas en el objetivo anterior, se han instalado paneles fotovoltaicos en nuestros centros 6000 y 3000, con los que contribuimos a un consumo de energías provenientes de fuentes renovables, además de ahorrar emisiones de gases de efecto invernadero.

Desde 2015 llevamos un 60% de reducción de emisiones respecto al año base de cálculo y nuestra intención es seguir reduciendo emisiones GEIs a la atmósfera.

### 3.6 Protección de la biodiversidad.

**GRI 304-2** Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad

Auxiliar Conservera no dispone de instalaciones en áreas protegidas o espacios especialmente sensibles y considera que sus actividades no ocasionan un impacto significativo en la biodiversidad, por lo que, no se contemplan riesgos en este sentido ni se consideran necesarias medidas para preservarla o restaurarla.

Durante 2021 estamos inmersos en la búsqueda de proyectos de reforestación para la compensación de CO2.

## 4. Nuestros empleados

### 4.1. Empleo.

En AC somos, ante todo, un gran equipo. Para nosotros es muy importante que las personas crezcan y se desarrollen con la empresa, por eso fomentamos la cultura organizativa centrada en el trabajo en equipo y el compromiso, tratando de atraer y retener a los profesionales más adecuados y con mayores deseos de compartir nuestros valores y proyectos. Para ello, desarrollamos diferentes políticas enfocadas a la formación y flexibilidad laboral de todas las personas que trabajan con nosotros.

**GRI 102-8:** Información sobre empleados y otros trabajadores

**GRI 405-1:** Diversidad en órganos de gobierno y empleados

Se muestran a continuación los datos de más relevantes referentes a la plantilla promedio de AC correspondiente al ejercicio 2020. No se han incluido los datos empleados de Alemania ya que no se considera material con respecto al global de la Compañía.

### Número total y distribución de empleados

TABLA 19. NÚMERO DE EMPLEADOS POR SEXO Y EDAD 2020 – 2021

		NÚMERO DE EMPLEADOS POR EDAD			
		TOTAL	18-35 años	36- 50 años	+ 50 años
2020	España	853,32	226,23	442,35	184,74
	Chile	105,08	41,33	43,92	19,83
	<b>TOTAL</b>	<b>958,4</b>	<b>267,56</b>	<b>486,27</b>	<b>204,57</b>
2021	España	857	233,87	431,66	191,73
	Chile	121	55,58	47,58	18,08
	<b>TOTAL</b>	<b>978,51</b>	<b>289,45</b>	<b>479,24</b>	<b>209,82</b>

		NÚMERO DE EMPLEADOS POR SEXO		
		Hombres	Mujeres	Total
2021	España	684	174	858
	Chile	106,25	15	121
	<b>TOTAL</b>	<b>790,25</b>	<b>189</b>	<b>979</b>

TABLA 20. NÚMERO DE EMPLEADOS POR EDAD Y CATEGORÍA LABORAL 2020 – 2021

		NÚMERO DE EMPLEADOS POR EDAD Y CATEGORÍA PROFESIONAL									
		ESPAÑA				CHILE				TOTAL	
		18-35 años	36- 50 años	+ 50 años	TOTAL	18-35 años	36- 50 años	+ 50 años	TOTAL		
2021	NIVEL 1	3	18	8	30	0	1	2	3	33	
	NIVEL 2	8	18	3	29	0	0	0	0	29	
	NIVEL 3	1	2	8	11	1	4	0	5	16	
	NIVEL 4	3	29	20	52	4	1	1	6	58	
	NIVEL 5	51	127	49	227	13	19	9	40	267	
	NIVEL 6.1	32	52	8	92	11	8	1	20	112	
	NIVEL 6	22	49	35	106	2	7	1	10	116	
	NIVEL 7.1	4	15	6	25	0	2	1	3	28	
	NIVEL 7	109	122	54	286	24	6	3	33	319	
	TOTAL	234	432	192	857	56	47	18	121	978	
2020	NIVEL 1	4	17,28	8	29,28	0	1	2	3	32,28	
	NIVEL 2	5,56	18,72	2	26,28	0	0	0	0	26,28	
	NIVEL 3	2	3	7	12	0,5	4,5	0	5	17	
	NIVEL 4	1,5	28,75	18,58	48,83	0	4,17	1	5,17	53,99	
	NIVEL 5	44,73	126,53	41,76	213,02	12,25	15,67	9,17	37,09	250,11	
	NIVEL 6	18,23	44,13	38,03	100,38	1,5	6,25	1	8,75	109,13	
	NIVEL 6.1	28,21	51,98	6	86,19	9,67	6,67	1	17,33	103,53	

	NIVEL 7	119,99	134,06	58,63	312,68	15,92	7,33	3	26,25	338,93
	NIVEL 7.1	2	17,92	4,75	24,67	0	2	1	3	27,67
	<b>TOTAL</b>	<b>226,23</b>	<b>442,35</b>	<b>184,74</b>	<b>853,32</b>	<b>39,84</b>	<b>47,59</b>	<b>18,17</b>	<b>105,59</b>	<b>958,91</b>

**TABLA 21. NÚMERO DE EMPLEADOS POR SEXO Y CATEGORÍA PROFESIONAL 2020-2021**

		NÚMERO DE EMPLEADOS POR SEXO Y CATEGORÍA PROFESIONAL						
		ESPAÑA			CHILE			TOTAL
		Hombre	Mujer	TOTAL	Hombre	Mujer	TOTAL	
2021	NIVEL 1	21	9	30	3	0	3	33
	NIVEL 2	15	13	29	0	0	0	29
	NIVEL 3	11	0	11	4	1	5	16
	NIVEL 4	51	1	52	4	3	6	58
	NIVEL 5	207	21	227	39	2	40	267
	NIVEL 6.1	71	21	92	12	9	20	112
	NIVEL 6	104	2	106	10	0	10	116
	NIVEL 7.1	25	0	25	3	0	3	28
	NIVEL 7	180	106	286	33	1	34	319
<b>TOTAL</b>		<b>684</b>	<b>174</b>	<b>857</b>	<b>106</b>	<b>15</b>	<b>121</b>	<b>979</b>
2020	NIVEL 1	20	9	29	3	0	3	32
	NIVEL 2	15	11	26	0	0	0	26
	NIVEL 3	12	0	12	4	1	5	17
	NIVEL 4	48	1	49	2	3	5	54
	NIVEL 5	198	16	213	36	1	37	250
	NIVEL 6	98	2	100	9	0	9	109
	NIVEL 6.1	65	21	86	7	10	17	104
	NIVEL 7	203	110	313	25	1	26	339
	NIVEL 7.1	25	0	25	3	0	3	28
<b>TOTAL</b>		<b>684</b>	<b>169</b>	<b>853</b>	<b>89</b>	<b>17</b>	<b>105</b>	<b>958</b>

## Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo

TABLA 22. TIPOS DE CONTRATOS 2020 – 2021

		TIPOS DE CONTRATO POR SEXO					
		Indefinidos		Temporales		A tiempo parcial	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2021	España	547	99	137	74	7	14
	Chile	100,25	14,33	6	0,67	0	0
	TOTAL	647,25	113,33	143	74,67	7	14
2020	España	531	89	153	80	5	4
	Chile	80	16	9	1	0	0
	TOTAL	610	105	162	81	5	4

		TIPOS DE CONTRATO POR EDAD								
		Indefinidos			Temporales			A tiempo parcial		
		18-35 años	36- 50 años	+ 50 años	18-35 años	36- 50 años	+ 50 años	18-35 años	36- 50 años	+ 50 años
2021	España	137	354	154	96	78	38	3	13	5
	Chile	50	47	18	6	1	0	0	0	0
	TOTAL	187	401	172	102	79	38	3	13	5
2020	España	126	354	141	100	89	44	2	3	4
	Chile	38	40	17	6	4	0	0	0	0
	TOTAL	164	393	158	106	93	44	2	3	4

**TABLA 23. TIPOS DE CONTRATOS POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL 2020-2021**

		TIPOS DE CONTRATO POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL					
		España			Chile		
		Indefinidos	Temporal	A tiempo parcial	Indefinidos	Temporal	A tiempo parcial
2021	NIVEL 1	30	0	0	3	0	0
	NIVEL 2	28	0	2	0	0	0
	NIVEL 3	11	0	0	5	0	0
	NIVEL 4	52	0	1	6	1	0
	NIVEL 5	226	1	5	40	0	0
	NIVEL 6.1	91	1	6	20	1	0
	NIVEL 6	101	5	2	10	0	0
	NIVEL 7.1	25	0	0	3	0	0
	NIVEL 7	82	204	4	29	5	0
TOTAL		646	211	21	115	7	0
2020	NIVEL 1	29	0	0	3	0	0
	NIVEL 2	26	0	3	0	0	0
	NIVEL 3	12	0	0	4	1	0
	NIVEL 4	48	0	1	5	0	0
	NIVEL 5	210	3	1	35	2	0
	NIVEL 6	99	2	2	9	0	0
	NIVEL 6.1	86	0	0	17	1	0
	NIVEL 7	86	227	3	21	5	0
	NIVEL 7.1	25	0	0	3	0	0
TOTAL		620	233	9	96	10	0

## Número de despidos

**TABLA 24. NÚMERO DE DESPIDOS POR SEXO Y EDAD 2020 - 2021**

		NÚMERO DESPIDOS SEXO Y EDAD					
		Hombres	Mujeres	18-35 años	36- 50 años	+ 50 años	Total
2021	España	4	3	1	6	0	7
	Chile	25	1	20	5	1	26
	TOTAL	29	4	21	11	1	33
2020	España	4	1	3	2	0	5
	Chile	28	2	21	8	1	30
	TOTAL	32	3	24	10	1	35

**TABLA 25. NÚMERO DE DESPIDOS POR TIPO DE CONTRATO Y CATEGORÍA PROFESIONAL 2020 – 2021**

		NÚMERO DESPIDOS TIPO CONTRATO Y CATEGORÍA PROFESIONAL					
		España			Chile		
		Indefinidos	Temporal	A tiempo parcial	Indefinidos	Temporal	A tiempo parcial
2021	NIVEL 1	1	0	0	0	0	0
	NIVEL 2	1	0	1	0	0	0
	NIVEL 3	0	0	0	0	0	0
	NIVEL 4	0	0	0	0	2	0
	NIVEL 5	1	0	0	0	2	0
	NIVEL 6.1	0	0	0	0	0	0
	NIVEL 6	0	0	0	0	1	0
	NIVEL 7.1	0	0	0	0	0	0
	NIVEL 7	3	1	0	0	21	0
	<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>26</b>	<b>0</b>
2020	NIVEL 1	0	0	0	0	0	0
	NIVEL 2	0	0	0	0	0	0
	NIVEL 3	0	0	0	0	0	0
	NIVEL 4	1	0	0	0	1	0
	NIVEL 5	1	1	0	0	4	0
	NIVEL 6	0	0	0	0	0	0
	NIVEL 6.1	0	0	0	0	1	0
	NIVEL 7	1	1	0	0	24	0
	NIVEL 7.1	0	0	0	0	0	0
	<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>30</b>	<b>0</b>

## Remuneración y brecha salarial

GRI 405-2: Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres

**TABLA 26. REMUNERACIONES POR SEXO Y CATEGORÍA PROFESIONAL 2020 - 2021**

		REMUNERACIONES SEXO Y CATEGORÍA PROFESIONAL (€)					
		España			Chile		
		Hombre	Mujer	% Brecha	Hombre	Mujer	% Brecha
2021	NIVEL 1	84.330,95	56.277,60	33,27%	9.548,17	0	N/A
	NIVEL 2	50.256,45	36.260,46	27,84%	0,00	0,00	N/A
	NIVEL 3	49.292,16	47.282,22	4,07%	2.197,68	2.009,59	9%
	NIVEL 4	41.659,13	52.836,74	-26,83%	882,42	808,42	8%
	NIVEL 5	29.401,11	26.463,09	9,99%	772,15	728,88	6%
	NIVEL 6.1	25.627,02	24.881,70	2,90%	791,50	577,34	27%
	NIVEL 6	24.926,86	24.255,96	2,69%	678,06	0,00	N/A
	NIVEL 7.1	25.898,17	N/A	N/A	986,76	0,00	N/A
	NIVEL 7	24.604,76	23.844,76	3,08%	481,39	105,68	78%
2020	NIVEL 1	73.534,34	50.960,20	31%	8.612,91	0	N/A
	NIVEL 2	46.035,32	34.376,49	25%	0	0	N/A
	NIVEL 3	45.581,13	0	N/A	2.315,84	2.041,99	12%
	NIVEL 4	39.782,86	45.733,44	-15%	1.053,62	1.020,30	3%
	NIVEL 5	29.278,51	25.424,44	13%	844,54	635,46	25%
	NIVEL 6	25.705,69	28.694,47	-12%	749,45	0	N/A
	NIVEL 6.1	26.723,08	22.940,79	14%	862,13	630,74	27%
	NIVEL 7	24.399,44	23.789,03	3%	526,91	459,41	13%
	NIVEL 7.1	25.888,21	0	N/A	1.066,39	0	N/A

**TABLA 27. REMUNERACIONES POR EDAD Y CATEGORÍA PROFESIONAL 2020 – 2021**

		REMUNERACIONES EDAD Y CATEGORÍA PROFESIONAL (€)					
		España			Chile		
		18-35 años	36- 50 años	+ 50 años	18-35 años	36- 50 años	+ 50 años
2021	NIVEL 1	50.457,08	76.091,07	84.390,68	0,00	15.677,11	6.483,70
	NIVEL 2	33.202,35	44.859,33	66.290,22	0,00	0,00	0,00
	NIVEL 3	29.649,60	38.284,35	55.273,43	0,00	1.584,79	2.303,87
	NIVEL 4	31.798,13	40.957,66	44.586,64	767,36	1.296,98	978,76
	NIVEL 5	27.470,03	29.753,52	29.255,94	708,55	766,66	881,94
	NIVEL 6.1	25.154,08	25.657,03	25.378,22	670,40	699,85	1.170,10
	NIVEL 6	23.578,42	25.372,40	25.108,24	660,11	686,71	636,15
	NIVEL 7.1	26.867,68	25.277,78	26.714,47	0,00	1.049,99	860,30
	NIVEL 7	23.822,02	24.624,96	24.651,10	461,68	469,30	647,32

2020	NIVEL 1	47.846,24	65.900,48	77.466,86	0	13.977,84	5.930,45
	NIVEL 2	30.757,87	42.089,39	59.463,67	0	0	0
	NIVEL 3	27.171,64	38.747,73	53.769,58	1.643,39	2.415,49	0
	NIVEL 4	30.189,58	39.371,05	41.515,27	941,25	1.375,66	1.081,10
	NIVEL 5	27.450,42	29.186,09	30.086,42	768,2	860,68	936,3
	NIVEL 6	25.668,93	26.002,80	25.535,76	693,24	755,04	817,15
	NIVEL 6.1	24.640,33	26.246,23	27.497,51	631	810,54	1.364,64
	NIVEL 7	23.554,42	24.463,59	24.841,88	494,81	544,17	779,52
	NIVEL 7.1	24.775,01	25.760,25	26.839,60	0	1.085,20	1.028,76

**TABLA 28. REMUNERACIONES POR SEXO Y EDAD 2020 – 2021**

			REMUNERACIÓN POR SEXO Y EDAD			
			Nº empleados	18-35 años	36- 50 años	+ 50 años
2021	ESPAÑA	Hombres	683,62	25861,5421	31014,4611	33493,3825
		Mujeres	173,64	24928,4765	28717,8451	26779,4806
	CHILE	Hombres	145	577,85	1093,61	1453,37
		Mujeres	18	615,18	805,98	978,76
2020	ESPAÑA	Hombres	684,12	25.836,68	30.202,44	32.666,48
		Mujeres	169,2	23.572,58	27.515,43	26.652,35
	CHILE	Hombres	88,58	627,59	1.169,75	1.520,39
		Mujeres	16,5	620,72	840,94	1.081,10

El salario base es el mismo en todos los niveles de la organización, independientemente del género. Las diferencias existentes por categoría profesional se deben a:

- Diferencia de horas de trabajo. La mayoría de las jornadas reducidas por guarda legal se dan en mujeres.
- Antigüedad. Los complementos por antigüedad los cobran mayoritariamente hombres, que son los que mayor antigüedad tienen.
- Responsabilidad: con el mismo nivel o categoría profesional hay distintos grados de responsabilidad y salarios. Por ejemplo, en nivel 1 coexisten tanto directivos como personal técnico.

El proceso para determinar la retribución del máximo órgano de gobierno se realiza mediante consenso del propio órgano, en el que los socios participan de forma activa, no existiendo participación de otras partes interesadas en este proceso.

Los recursos económicos que el órgano de gobierno percibe son en concepto de dedicación exclusiva a la empresa tanto en dirección como en tareas de producción y forma parte de retribución mensual por este concepto. Los consejeros tienen una retribución media de 10.000€ brutos anuales por su asistencia a los consejos de administración.



## Beneficios

**GRI 401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales**

Todos los empleados de AC cuentan con los siguientes beneficios, que son propuestos y gestionados por cada una de las empresas del Grupo.

### España:

En los centros del Grupo Auxiliar Conservera en España, contamos con los siguientes beneficios para nuestros empleados tanto permanentes como eventuales:

- ✓ Durante 2021 ha seguido vigente el Programa de Ayuda al Empleado (PAE) es un servicio de atención psicológica telefónico puesto a disposición de los empleados, a través del cual, un equipo de psicólogos expertos atiende problemas tanto personales como laborales a través de este servicio se pueden realizar gestiones. Si bien es cierto que es un servicio que cuya infrautilización (menos de dos usuarios en 2021), nos hace valorar suprimirlo para 2022.
- ✓ Cestas de navidad para los empleados

### Chile:

En nuestra filial de Chile se ofrece a los empleados una serie de beneficios en distintos campos;

- ✓ Beneficios económicos: aguinaldo, bono de Navidad, vacaciones invierno.
- ✓ Salud: seguro de salud especial, vacuna antigripal, urgencias médicas familiares
- ✓ Cesta familiar de productos alimenticios
- ✓ Realización de eventos sociales y de integración para empleados y sus familias, como la fiesta infantil de Navidad

## 4.2. Organización del trabajo.

Las jornadas laborales semanales se establecen según lo recogido en los estatutos de los trabajadores y corresponden a 40 horas de trabajo semanales.

En las oficinas centrales en España, el personal de estructura (oficinas), cuenta con flexibilidad de horario de entrada, salida y descanso para comida ya que no están sujetos a rotación de turnos. Esto facilita la conciliación personal y familiar, ya que, además, se puede distribuir el horario de forma que un día solo realicen 6 horas y el número de horas hasta completar su jornada semanal, se reparte entre el resto de días de lunes a jueves.

Para el personal sujeto a turnos rotativos (fábrica), no existe posibilidad de aplicar la flexibilidad de horarios ya que, al estar asignados a una cadena de producción donde las posiciones se cubren por relevo, los horarios de entrada y salida son fijos.

Este año, continuando con la situación provocada por la crisis del Covid-19, se ha seguido implementando el teletrabajo en aquellas funciones y áreas que, por la actividad que desempeñan, pueden realizar esta modalidad de teletrabajo. Además, a partir de octubre entró en lugar la ley 10

de teletrabajo, que como Compañía aplicamos. Establecimos una política corporativa de Teletrabajo a la que podía acogerse el personal de oficinas, donde además, mejorábamos ciertos aspectos de la ley 10/2020 y donde cualquier persona que trabaja bajo esta modalidad se ampara bajo los preceptos de la ley aunque su jornada de teletrabajo esté por debajo del 30% del tiempo total. En diciembre de 2021 se habían recibido 34 solicitudes de teletrabajo.

Asimismo, en octubre de 2021 publicamos actualizada nuestra política de gestión horaria corporativa que aplica y representa a la totalidad de diversidad horaria en AC .

Contamos con una política de desconexión laboral, reflejada en nuestra política de Teletrabajo Corporativa, donde se establece el respeto al derecho de nuestros trabajadores a sus horas de descanso y la realización de sus actividades profesionales dentro del horario laboral establecido, salvo en situaciones excepcionales.

## Absentismo

Se presentan a continuación los datos de absentismo registrados en AC tanto en España como en Chile en el ejercicio 2021:

**TABLA 29. HORAS DE ABSENTISMO 2021**

HORAS DE ABSENTISMO 2021		
	CHILE	ESPAÑA
NIVEL 1	0,00	114,00
NIVEL 2	0,00	1.893,00
NIVEL 3	0,00	2.687,67
NIVEL 4	29,40	7.012,16
NIVEL 5	21,33	31.555,16
NIVEL 6.1	30,00	8.500,33
NIVEL 6	30,50	16.955,98
NIVEL 7.1	0,00	1.032,00
NIVEL 7	44,00	28.799,99
TOTAL	155,23	98.550,29

### 4.3. Salud y seguridad.

- GRI 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo
- GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral
- GRI 403-10 Dolencias y enfermedades laborales

La salud y la seguridad de nuestros empleados es de gran importancia para nosotros.

Contamos con un Comité de Salud y Seguridad con representación de los trabajadores que vela por el cumplimiento de las medidas necesarias para proporcionar a nuestros empleados un entorno laboral seguro y saludable.

Muestra de este compromiso es que contamos con la certificación ISO 45001:2018 en nuestros centros de Torrealta y Sevilla, que ha sido auditada y renovada durante 2021.

En 2021 se han registrado los siguientes datos de bajas por enfermedad:

**TABLA 30. HORAS DE BAJA POR ENFERMEDAD PROFESIONAL 2021**

HORAS DE BAJA POR ENFERMEDAD PROFESIONAL 2021		
	CHILE	ESPAÑA
NIVEL 1	0	0
NIVEL 2	0	0
NIVEL 3	0	0
NIVEL 4	0	0
NIVEL 5	81	1960
NIVEL 6.1	2.025	152
NIVEL 6	0	3000
NIVEL 7.1	0	24
NIVEL 7	117	1424
TOTAL	2.223	6560

En España, no ha habido casos de baja por enfermedad profesional durante 2021.

Respecto a la siniestralidad, se han registrado un total de 89 accidentes, de los cuales 81 se han producido en España y 8 en Chile. Al igual que en 2020, dicho dato incluye tanto los accidentes laborales con baja como los accidentes sin baja.

Tabla 31. Número de accidentes 2021

		NÚMERO DE ACCIDENTES		
		Hombres	Mujeres	TOTAL
2021	España (total *)	68	13	81
	Chile	6	2	8
	<b>TOTAL</b>	<b>74</b>	<b>15</b>	<b>89</b>
2020	España (total *)	64	5	69
	Chile	4	0	4
	<b>TOTAL</b>	<b>68</b>	<b>5</b>	<b>73</b>

(\*) En España no se contabilizan los accidentes in itinere

TABLA 32. ACCIDENTABILIDAD 2021

ACCIDENTABILIDAD AT TOTALES 2021	
ESPAÑA	
FRECUENCIA	65,9
GRAVEDAD	1,2

En nuestra filial de Chile existe un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, en el que se recogen las normas de higiene y seguridad, las normativas y procedimientos de ingreso en la compañía y los motivos de despido, así como todas las normas de seguridad y salud. Este es accesible a todos los trabajadores para su adecuado conocimiento.

#### 4.4. Relaciones sociales.

En AC trabajamos bajo un modelo de relaciones laborales basado en principios de transparencia y diálogo con la representación legal de los trabajadores. Creemos que la existencia de comités de empresa garantiza la libertad de asociación y de negociación colectiva.

Como no puede ser de otra manera, defendemos y apoyamos a nuestros trabajadores, asegurando que se cumplan todos sus derechos en cada uno de nuestros centros de trabajo, independientemente de las funciones que desempeñen.

Desde la dirección de AC se fomenta la comunicación con los trabajadores y se considera imprescindible para la consecución de los objetivos del equipo de trabajo, con una actitud continua de escucha para hacernos eco de todo aquello que los trabajadores consideren relevante y que nos pueden hacer llegar a través de sus representantes o ellos mismos.

Desde Enero de 2021 hemos puesto en marcha una APP de Comunicación interna, llamada ACconect, desde la que emitimos publicaciones de manera regular (al menos dos semanales) relacionadas con eventos de la Compañía, clientes, medio ambiente, prevención de riesgos, actualizaciones de políticas, campañas informativas (acoso, etc.). Este hecho ha supuesto un punto de inflexión en la

comunicación corporativa con la plantilla puesto que nos permite llegar a mucha más gente. Además, se han instalado pantallas en todas las plantas y comedores, en las que se visionan a diario los objetivos y resultados de cada sección y cualquier otro contenido informativo para que sea visible a todos.

Contamos con diversidad de comisiones que trabajan centradas en temas concretos que consideremos de gran relevancia, como la igualdad, la salud y la seguridad o la valoración de puestos, donde los representantes de los trabajadores participan de forma activa y donde se intenta llegar a acuerdos que satisfagan a todos, con una actitud colaboradora e integradora por ambas partes.

Los trabajadores están representados en el Comité de Seguridad y Salud Laboral a través de los delegados de prevención. En este Comité se hace seguimiento de la siniestralidad laboral, se lleva a cabo la evaluación de riesgos laborales y se planifica la actividad preventiva. Todas las acciones identificadas se recogen en las fichas de acción correctiva y mejora, que son clasificadas según las necesidades de mejora detectadas. Una vez establecidas las prioridades, se asignan responsables y se hace seguimiento de la efectiva implementación de estas.

En concreto, tanto el pasado año como este, se ha trabajado muy de cerca con la dirección para establecer y asegurar el cumplimiento de todas las medidas sanitarias dictadas por las autoridades con motivo de la pandemia de la covid-19. El comité Crisis Covid se creó en 2020 para establecer y realizar seguimiento de todas las medidas preventivas y de seguridad llevadas a cabo para garantizar la salud de nuestros trabajadores y ha continuado en 2021 para revisar la vigencia de la normativa interna y medidas. A partir de junio de 2021 se empezó con una relajación progresiva de las medidas, acordes a la situación epidemiológica, que se han prolongado durante el resto del año.

En España existen 4 comités de empresa vinculados a Torrealta, Monteagudo y Molina, Sevilla y La Rioja.

Todos los trabajadores, bien con carácter personal o a través de sus representantes, tienen acceso directo al departamento de Recursos Humanos y a otras direcciones de la compañía para plantear sus problemas, consultas y sugerencias. Contamos con un servicio específico de atención al empleado que, con horario de atención dentro del horario oficina, atiende también todas las solicitudes tanto de manera presencial como por teléfono o correo electrónico a través del portal del empleado.

El 100% de la plantilla en España está cubierta por el convenio colectivo de aplicación, que es el Convenio Colectivo Estatal de la Industria Metalográfica y de Fabricación de Envases Metálicos.

Las actualizaciones del citado convenio, así como las revisiones de las tablas salariales son comunicadas a los trabajadores a través de circulares publicadas en los distintos tablones de anuncios y los tablones de anuncios propios de los sindicatos.

En el resto de los países, Chile y Alemania, se aplica la normativa vigente en cuanto a relaciones laborales y sindicales.

## 4.5. Formación.



GRI 404-1 Media de horas de formación al año por empleado

GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición

Para el correcto desempeño de sus funciones, nuestros profesionales necesitan mantener una formación continua en muchas áreas y estar en la vanguardia de los avances tecnológicos. Por eso, que existen dos procedimientos para detectar y evaluar las necesidades formativas.

- > **Análisis y planificación** por parte del departamento de RR.HH. de las necesidades formativas con anterioridad al comienzo del nuevo ejercicio. Para ello se tiene en cuenta los cambios previstos y/o avances en los distintos departamentos o a nivel global. Además, en España, los responsables de las áreas o departamentos comunican por su parte a Recursos Humanos las necesidades formativas detectadas entre el personal a su cargo tras la realización de la evaluación del desempeño anual de sus trabajadores.
- > **Gestión del desarrollo** de nuestros trabajadores mediante un programa de Talento que incluye distintas líneas de actuación, según colectivo y grupo de interés.

Existe también la posibilidad de hacer una solicitud directa de una formación por parte de algún trabajador, que es evaluada en el departamento de RR.HH. encargado de autorizarla si lo considera conveniente.

Con toda esta información se establece un Plan de Formación con carácter anual. En él se incluyen las acciones formativas planificadas por el departamento de RR.HH., ya sean puntuales o cíclicas, que forman parte de la gestión de talento de AC.

Entre los contenidos formativos se incluyen todos los temas indispensables en materia legal, que corresponden al departamento de PRL, así como los necesarios para la implantación de nuevas políticas o sistemas de regulación, que dependen en este caso del departamento de Regulatory.

Se trata de un Plan en continua evolución, ya que se adapta a las nuevas necesidades que van surgiendo de forma ininterrumpida en base a nuevos proyectos a implementar en la organización por parte de las distintas áreas o las solicitudes de carácter personal.

Todas las acciones formativas son evaluadas a través de cuestionarios facilitados a los asistentes de las diferentes formaciones donde evaluamos la eficacia de la formación. Incluyen una serie de indicadores que permiten valorar la utilidad de los conocimientos adquiridos y establece un “porcentaje de eficacia”, dato que pasa a formar parte del plan de formación. El porcentaje de eficacia global de las formaciones realizadas en 2020 en España se sitúa en el 78%.

Tanto a nivel nacional como internacional, se ha desarrollado una Política de Formación en Idiomas, que actualizamos y mejoramos en octubre de 2021, para Impulsar el desarrollo de las competencias lingüísticas del personal de AC mediante la puesta a disposición de diferentes modalidades, principalmente becas económicas, que promuevan y favorezcan dicho desarrollo. Se pueden

beneficiar de este plan los trabajadores de estructura y trabajadores de fábrica con nivel profesional superior a 6 y con una antigüedad de más de 6 meses.

A lo largo de 2021 se han realizado diversas acciones formativas en España y Chile, lo que ha supuesto un total de 6.372 horas de formación impartidas en el ejercicio, lo que supone una reducción del 32% con respecto al ejercicio 2020. Todavía estamos lejos de recuperar la normalidad pre-pandemia.

**TABLA 33. HORAS DE FORMACIÓN 2020 - 2021**

		HORAS DE FORMACIÓN 2020- 2021					
		ESPAÑA			CHILE		
		Hombre	Mujer	TOTAL	Hombre	Mujer	TOTAL
2021	NIVEL 1	396	481	877	0	0	0
	NIVEL 2	283	291	574	0	0	0
	NIVEL 3	45	5	50	0	8	8
	NIVEL 4	317	0	317	8	0	8
	NIVEL 5	1516	29	1545	0	0	0
	NIVEL 6.1	676	43	719	0	8	8
	NIVEL 6	288	0	288	0	0	0
	NIVEL 7.1	818	0	818	0	0	0
	NIVEL 7	901	283	1184	0	0	0
TOTAL		5240 (*)	1132	6372	8	16	24
2020	NIVEL 1	252	426,5	678,5	0	0	0
	NIVEL 2	408	127	535	0	0	0
	NIVEL 3	144	0	144	120	0	120
	NIVEL 4	439	0	439	0	0	0
	NIVEL 5	3.074,00	12	3.086,00	0	0	0
	NIVEL 6	1.631,50	0	1.631,50	0	0	0
	NIVEL 6.1	1.007,00	82,5	1.089,50	0	0	0
	NIVEL 7	349,5	134	483,5	0	0	0
	NIVEL 7.1	451	0	451	0	0	0
TOTAL		7.756,00 (*)	782	8.538,00	120	0	120

(\*) Todos los trabajadores realizan en el momento de su incorporación una formación de Onboarding en formato e-learning, así como una formación en Seguridad Alimentaria que no es contabilizada en la tabla anterior. El objetivo de esta formación es acercar a los nuevos trabajadores a los aspectos clave de nuestro negocio, así como a los conceptos básicos de la relación empleado – empresa.

En los centros de España, tenemos implementado un sistema de retribución variable basado en un en una Dirección por Objetivos. Estos objetivos establecidos previamente, deben ser medibles y cuantitativos, entre los que se incluyen objetivos de empresa, objetivos grupales y objetivos individuales. Una vez cerrado el ejercicio, se mide el grado de consecución de cada uno de ellos. Este

sistema pretende orientar los esfuerzos individuales hacia la consecución de unos objetivos comunes.

Asimismo tenemos un Sistema de Evaluación del Desempeño anual implantado y normalizado desde 2011 que aplica a la totalidad de la plantilla. Para nosotros es una herramienta de desarrollo que permite que cada responsable realice un ejercicio de reflexión y valoración de hechos objetivos acerca del desempeño de un colaborador y refleje una relación de puntos fuertes y áreas de mejora y desarrollo de cada trabajador. Esta evaluación se comunica personalmente en una entrevista personal.

## 4.6. Igualdad y diversidad.

Los principios de igualdad y diversidad forman parte de los valores básicos de nuestro modelo de gestión del negocio y de las personas que trabajan con nosotros, haciendo nuestros los criterios establecidos en legislación vigente en la materia. Defendemos la igualdad de todas las personas, independientemente de su sexo, raza o religión.

Desde hace años, venimos trabajando para conseguir la igualdad efectiva entre hombre y mujeres, compromiso que queda reflejado en nuestro con un Plan de Igualdad de aplicación en España y para todos los centros de trabajo en el territorio nacional. Actualmente estamos trabajando en el Nuevo Plan de Igualdad.

Los principales objetivos establecidos en el Plan son la hoja de ruta en nuestra forma de trabajar:

- Favorecer una cultura de empresa que permita asentar el principio de igualdad de trato y oportunidades en toda la empresa.
- Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.
- Facilitar el acceso de mujeres y hombres a todas las categorías y departamentos.
- Formar en igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla y, fundamentalmente, a la Comisión de Igualdad.
- Garantizar el principio de igualdad retributiva.
- Facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la corresponsabilidad en la plantilla.
- Asegurar la utilización del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas.
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el centro de trabajo.

Contamos con una Comisión de Igualdad en España, cuya principal tarea es identificar y desarrollar las acciones necesarias para alcanzar el objetivo último para AC: la igualdad laboral efectiva.

La Comisión ha mantenido diferentes reuniones para la renovación de dicho plan. Actualmente está compuesta de forma paritaria por 6 representantes de la empresa y 6 representantes de los trabajadores.

Dado que en el resto de los países en los que estamos presentes no contamos con políticas específicas o planes de igualdad, los criterios de gestión de la igualdad y la diversidad son las recogidas por la Organización Internacional del Trabajo y los Derechos Humanos en todos los ámbitos.



## GRI 405-1: Diversidad en órganos de gobierno y empleados

Composición de los órganos de gobierno:

- > Consejo de Administración: 6 miembros, todos hombres.
- > Equipo Directivo: 10 miembros en total, dentro de los cuales, hay 2 que forman parte del Consejo de Administración. La distribución del Equipo Directivo es:
  - 9 directivos hombres
  - 1 directivo mujer.
- > Responsables de centros: en un escalafón inferior al de directivo, como responsable de centro, tenemos 1 mujer en Monteagudo y 4 hombres (Alemania, Chile, Rioja y Sevilla).

## Conciliación

### GRI 401:3: Permisos parentales

El fomento de una cultura organizativa basada en la eficiencia, productividad y resultados de las personas trabajadoras, así como el respeto de sus necesidades de conciliación de vida personal, familiar y laboral, constituyen los ejes esenciales de actuación en nuestro modelo de gestión de Recursos Humanos. Por ello, promovemos y respetamos, como es su derecho, que los empleados disfruten de todos los beneficios establecidos por la ley que permitan facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral.

Durante 2021, nuestros empleados han disfrutado de los siguientes permisos por paternidad y maternidad en los distintos países:

España:

- ✓ Maternidad: 16 permisos.
- ✓ Paternidad: 31 permisos.
- ✓ Lactancia: 5 permisos.

En Chile ha habido 4 personas con permiso de maternidad durante 2021

## Acoso sexual y laboral

Contamos con un protocolo de Prevención del Acoso Laboral en el que se incluye el acoso sexual, discriminación por razón de sexo y el acoso psicológico (mobbing). Este Protocolo es de obligado cumplimiento para todos los trabajadores de Auxiliar Conservera, S.A. así como para el personal perteneciente a empresas contratadas, como empresas de trabajo temporal.

El Comité de Prevención del Acoso, específico para asegurar la identificación y adecuada gestión de las situaciones de acoso en el ámbito laboral, es el encargado de la recepción de las denuncias recibidas y la resolución de estas, así como establecer las sanciones llegado el caso, asegurando en

todo momento la confidencialidad de la persona denunciante y de todas aquellas involucradas en el proceso.

Las denuncias se remiten al Comité a través de los canales habilitados a tal efecto; por correo electrónico en la dirección [prevención.acoso@auxiliarconserversa.es](mailto:prevención.acoso@auxiliarconserversa.es) o por escrito en los buzones instalados para ello.

Como medida preventiva, el Protocolo ha sido distribuido por correo electrónico y por la APP de comunicación entre todos los empleados de la Organización.

Todas las personas que se incorporan a nuestra plantilla reciben formación en materia de prevención de riesgos laborales, en la que se incluye formación en materia de prevención de acoso laboral y sexual y se les invita a consultar el protocolo, disponible en la APP.

En 2019 se creó una campaña de comunicación para trasladar a toda la plantilla que contábamos con una política de prevención de acoso que sigue vigente y periódicamente difundimos como recordatorio.

Folleto explicativo de que es acoso laboral y los tipos de acoso existente en el ámbito profesional.



**SI VES O SIENTES ALGÚN TIPO DE ACOSO LABORAL**

**Rompe con él**  
Tenemos un protocolo de actuación contra el acoso laboral

**AC**  
AUXILIAR CONSERVERA

**IMPULSA**  
Asesoría Empresarial

La elaboración del protocolo de actuación pretende establecer valores y conductas que permitan construir grupos de trabajos excelentes, con una comunicación clara y abierta, donde la resolución de conflictos sea una práctica en la que se respete a todos los trabajadores frente al acoso laboral.

**¿Qué es el acoso laboral?**

Lo definimos como aquella situación en la que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y reiterada y durante un tiempo prolongado sobre otra persona en el lugar de trabajo.

El acoso laboral puede obedecer a motivos laborales o extralaborales, pero se ha de realizar en el lugar de trabajo o, si se realiza en otro lugar, ha de ser consecuencia de la relación laboral.

**Nuestro objetivo**

Es prevenir y eliminar las situaciones de acoso, así como establecer un procedimiento a seguir en caso de que aparezcan conductas que puedan suponer acoso laboral, sexual o de género en el ámbito de la empresa.

**Tipos de acoso**

**Acoso Sexual**  
Llamamos así a "cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga la finalidad o produzca el efecto de vulnerar la dignidad de una persona, en especial cuando se crea un entorno intimidatorio, vejatorio u ofensivo".

**SIEMPRE ES ACOSO AÚN CUANDO LA PERSONA ACOSADA RECHACE O SE SOMETE AL MISMO.**

Podemos clasificarlos en 2 tipos:

**Acoso ambiental:**  
Conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para quien lo sufre.

**Chantaje sexual:**  
Realizado por un superior jerárquico a personas cuyas decisiones puedan tener consecuencias sobre el empleo, las condiciones de trabajo de la persona acosada.

**Acoso por Razón de Sexo**  
Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el objetivo de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

**Mobbing o Acoso Psicológico**  
Cuando una persona o un grupo de personas ejercen violencia psicológica extrema, abusiva e injusta, de forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo.

Es muy importante no confundir las situaciones de presión o conflicto con el acoso psicológico. Este debe ser un ataque malintencionado y sistemático en el tiempo para ser considerado acoso.

La elaboración del protocolo de actuación pretende establecer valores y conductas que permitan construir grupos de trabajos excelentes, con una comunicación clara y abierta, donde la resolución de conflictos sea una práctica en la que se respete a todos los trabajadores frente al acoso laboral.

## ¿Qué es el acoso laboral?

Lo definimos como aquella situación en la que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y reiterada y durante un tiempo prolongado sobre otra persona en el lugar de trabajo.

**El acoso laboral puede obedecer a motivos laborales o extralaborales, pero se ha de realizar en el lugar de trabajo o, si se realiza en otro lugar, ha de ser consecuencia de la relación laboral.**

## Nuestro objetivo

Es prevenir y eliminar las situaciones de acoso, así como establecer un procedimiento a seguir en caso de que aparezcan conductas que puedan suponer acoso laboral, sexual o de género en el ámbito de la empresa.

## Nuestros principios

- 1. Respeto y protección a las personas.**  
Protegeremos la intimidad y la dignidad de la persona afectada.
- 2. Confidencialidad.**  
Todas las personas que participen en el proceso quedarán identificados en el expediente de manera confidencial y con la obligación de guardar secreto.
- 3. Diligencia.**  
La investigación y resolución sobre la conducta denunciada deben ser elaborados sin demoras injustificadas.
- 4. Contradicción.**  
El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas y buscando el esclarecimiento de los hechos denunciados.

## Pensado para ti

Este protocolo aplica a todos los trabajadores de AC, al personal perteneciente a empresas contratadas y a las empresas de trabajo temporal que realicen su actividad en las instalaciones de ésta.

**El protocolo completo está a vuestra disposición a través del Servicio Propio de Prevención, el área de Recursos Humanos, los Responsables de cada Centro y enlaces de administración y rrhh correspondientes y Representación Sindical.**

## Nuestro protocolo de actuación

- 5. Restitución de las víctimas.**  
Si el acoso menoscaba las condiciones laborales de la víctima, deberemos restituirla dentro de las posibilidades organizativas a las condiciones anteriores.
- 6. Protección de la salud de las víctimas.**  
Se adoptarán medidas para garantizar el derecho de la salud de los trabajadores afectados.
- 7. Prohibición de represalias.**  
Se prohíben las represalias contra las personas que realicen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso laboral.

Se inicia con la denuncia del caso detectado realizada por la persona afectada o por una tercera persona que tenga conocimiento de actos constitutivos de cualquier tipo de acoso. La denuncia escrita se hará llegar al Comité de Prevención del Acoso a través del e-mail: [prevencion.acoso@auxiliarconservera.es](mailto:prevencion.acoso@auxiliarconservera.es) para su posterior investigación, seguimiento y control. Esta denuncia deberá contener:

- Personas implicadas
- Tipo de conductas denunciadas
- Fechas y lugares en que se produjeron las conductas
- Posibles testigos
- Identificación de la presunto víctima/s de acoso
- Identificación del denunciante

Ya lo sabes,  
si detectas algún caso, denúncialo.  
[prevencion.acoso@auxiliarconservera.es](mailto:prevencion.acoso@auxiliarconservera.es)



Carteles:



En 2021 no se han registrado denuncias relacionadas con casos de acoso laboral o sexual en ninguno de los centros.

## Accesibilidad universal

Todos los centros de AC en España cumplen los requisitos de accesibilidad establecidos en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (rampas, anchura de vías, disponibilidad de aseos, entre otras).

En el resto de los países se aplica la legislación vigente en esta materia.

Los puestos de trabajo están adaptados a las necesidades técnicas y materiales y ponemos a disposición de todos aquellos empleados que lo necesitan, las adaptaciones necesarias para el desempeño de sus funciones de la mejor manera y adecuada a su discapacidad.

Apostamos por la integración de las personas con discapacidad. Por ello, en España tenemos una tasa de integración superior a lo requerido por la legislación vigente sobre integración de personas con discapacidad en el ámbito laboral, que en la actualidad se sitúa en el 2,74%

En Chile la tasa de integración se sitúa en torno al 1%.

## 5. Defensa de los Derechos Humanos

### 5.1. Respeto a los Derechos Humanos

Para asegurar el respeto a los Derechos Humanos, la dirección del Grupo Auxiliar Conservera aplica los siguientes enfoques y políticas:

- No-discriminación de nuestros trabajadores y de las nuevas incorporaciones.
- Prácticas de inversión y aprovisionamiento, mediante análisis y evaluaciones previas, para evitar ser cómplices indirectos en el incumplimiento de los Derechos Humanos.

En AC nos comprometemos a cumplir y hacer cumplir los derechos y libertades de acuerdo con la Declaración Universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas a través de nuestro compromiso con los 10 principios del Pacto Mundial.

Las actividades de AC, así como la toma de decisiones, se realiza con criterios de prevención de impactos negativo en personas y sus derechos. Siendo así, podemos afirmar que todas las actividades son evaluadas hacia el riesgo de derechos humanos.

Todos los trabajadores de AC en el momento de su incorporación en la empresa reciben instrucciones sobre políticas y procedimientos así como sobre la misión, la visión y los valores de la compañía, y sus compromisos con iniciativas sociales.



#### GRI 406-1: Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas

Actualmente, los procedimientos específicos para asegurar la defensa de los Derechos Humanos son los referidos a los 4 pilares en los que se basa la auditoría social SMETA (Auditoría de Comercio Ético para los Miembros de Sedex) que evalúa nuestra Responsabilidad Social Corporativa. Esta auditoría es un requisito para poder estar adherido a la plataforma colaborativa Sedex a la cual AC está afiliado como miembro proveedor verificado.

Sedex es una organización global que conecta a empresas de todo el mundo para mejorar las prácticas comerciales, asegurando que los productos elaborados y obtenidos en la cadena de suministro han sido fabricados en un entorno en el que se respetan los derechos humanos, la salud y la seguridad, el medioambiente y la ética empresarial. Es la plataforma de colaboración más grande del mundo para compartir datos de abastecimiento responsable de cadenas de suministro, utilizada por más de 50.000 miembros en más de 150 países. La primera en afiliarse fue nuestra planta de Chile en 2016, seguida de Torrealta y Alemania en 2020, y Sevilla junto con La Rioja, en 2021.

Además, en AC trabajamos alineados con los 10 principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, al que nos adherimos formalmente en 2021 y adquirimos el compromiso de integrarlos en nuestra estrategia y operativa: sobre estos 10 principios se constituyó el marco de referencia para la definición de la estrategia y gestión de la RSC del Grupo y se sentaron las bases de nuestro Código Ético.

Asimismo, el respeto a los derechos humanos se trabaja a través de diferentes protocolos de aplicación que llevamos a cabo, como el de igualdad, acoso o prevención de riesgos laborales. La empresa dispone, por ejemplo, de un canal de denuncias de acoso a través de una dirección de correo electrónico y un protocolo de acoso difundido a los trabajadores a través de campañas de comunicación anteriormente mencionadas. También existe un canal de denuncias para todo aquel que presencie y tenga conocimiento acerca de los delitos penales de aplicación en la compañía y de la que también se han hecho campañas de comunicación previas.

Nuestros procesos de selección y contratación siempre aseguran cumplir con la edad mínima para trabajar en cada país y no violar las normas establecidas por la Organización Internacional del Trabajo, rechazando cualquier forma de trabajo forzoso o explotación infantil. Asimismo, nuestros procesos de selección siguen criterios estrictamente objetivos relacionados con la adecuación de la persona al puesto de trabajo independientemente de aspectos como la edad, el sexo o cualquier otro atributo personal que no tenga nada que ver con el mencionado ajuste.

Auxiliar Conservera, busca proteger la confidencialidad y la identidad tanto de las personas que trabajan con nosotros como de nuestros clientes y proveedores, así como de nuestro negocio. Sobre la aplicación de la normativa de protección de datos (RGPD) se han desarrollado políticas de confidencialidad para empleados, accionistas, candidatos, clientes, proveedores, contactos, visitas, gestión de imágenes y derecho de gestión de datos personales a través de la página web.

Asimismo, la Compañía tiene un Comité de Privacidad, órgano que vela por la protección de datos de carácter personal y canaliza cualquier posible incidencia, consulta o denuncia a través de una dirección de correo electrónico específica. Este comité está compuesto por:

- Responsable de Ciberseguridad.
- Responsable Corporativa de Prevención de Riesgos Laborales.
- Responsable de Gestión del Talento.
- Técnico de RRHH.
- Responsable de Comunicación.

Este comité se reúne periódicamente y es quien trata las diferentes casuísticas relacionadas con la privacidad y la protección de datos de carácter personal en AC. Cuenta con un canal de consulta que llega a todo el comité de privacidad en la dirección de correo: [proteccion.datos@auxiliarconserversa.es](mailto:proteccion.datos@auxiliarconserversa.es).

En 2020 se han llevado a cabo acciones formativas para sensibilizar e informar de los aspectos básicos de la norma a las personas que trabajan o pueden trabajar con datos de carácter personal. Esta formación se realiza con carácter bianual. La próxima está prevista para abril de 2022.

A lo largo del ejercicio 2021 no se han presentado denuncias ni reclamaciones por motivo de vulneración de los Derechos Humanos o Protección de datos de carácter personal por parte de empleados propios o de colaboradores, clientes o proveedores. Tampoco se han registrado denuncias por violación de la Ley de Protección de Datos de clientes.



## Relaciones Laborales

El actual sistema de relaciones laborales en nuestro país se basa en el contenido del Apartado 1, Art. 28 de la Constitución Española, el cual reconoce el derecho a la libertad sindical como un derecho fundamental de todos a sindicarse libremente.

Auxiliar Conservera defiende los derechos y obligaciones derivados del cumplimiento de lo dictaminado en la carta magna y desarrollado en la Ley Orgánica 11/1985. Las medidas tomadas en materia laboral se rigen por las disposiciones de la Organización internacional del Trabajo. Los sindicatos de trabajadores se entienden en la empresa como organizaciones que contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales de los trabajadores, con una estructura y funcionamientos democráticos y bajo las directrices que marca la ley.

Los cambios operacionales se avisan según lo establecido en el convenio colectivo de aplicación.


## 5.2. Respeto de los Derechos Humanos en la cadena de suministro

AC aspira a fomentar los códigos de conducta, a través de sus canales de comunicación, con proveedores y subcontratistas, incluidas todas las partes interesadas, que respondan y se acomoden, además de a la legislación vigente, a principios éticos y de responsabilidad social basados en los derechos humanos. Por ello, incorporó en 2020 su procedimiento de 'Homologación de Proveedores y Servicios' un apartado relativo a la comunicación de RSC a proveedores. El objetivo es promover de manera continua que todos y cada uno de nuestros empleados, accionistas, contratistas, y personas o entidades vinculados por una u otra razón, desarrollen sus actividades cumpliendo una serie de principios fundamentados en la transparencia, la honestidad y la equidad.

Estos principios figuran en nuestra web en forma de descarga en el apartado de RSC, así como en periódicas publicaciones en redes sociales de nuestros principios éticos, sociales y medioambientales.

# 6. Corrupción y soborno

## 6.1. Medidas adoptadas.

 GRI 102-16: Valores, principios, estándares y normas de conducta

El Grupo Auxiliar Conservera cuenta con un Código Ético y un Manual de Prevención de Delitos Penales donde establece los valores y normas de comportamiento que deben regir el trabajo diario dentro de la organización. Estos documentos sientan las bases para la prevención y control de los riesgos relacionados con aspectos tan significativos como el blanqueo de capitales y el contrabando, la propiedad intelectual, la confidencialidad de la información, la corrupción, el medioambiente o la seguridad y la salud en el trabajo, entre otros.

El Código Ético del Grupo Auxiliar Conservera refleja el compromiso de la compañía con la máxima calidad en la prestación de servicios a sus clientes y con la formación y desarrollo continuo de sus profesionales para conseguir la excelencia. Establece en sus 16 principios de actuación las normas básicas de comportamiento exigibles a todos los que forman parte de la Compañía, así como a sus clientes y proveedores.

Todo el equipo de personas en la Compañía conoce y actúa de acuerdo con estas directrices y políticas y han recibido información sobre las mismas. De manera permanente se puede consultar en la APP.



En nuestras relaciones con clientes, socios y proveedores y, en general, con todas aquellas personas y entidades públicas y privadas con las que se relacionen en el desarrollo de su actividad profesional, las personas sujetas al Código deberán aplicar los valores y principios éticos contenidos en el presente documento, y en especial las siguientes pautas de actuación:

- Respeto a las personas y a su intimidad.
- No discriminación e igualdad de oportunidades.
- Utilización responsable de los recursos.
- Seguridad y Salud en el trabajo.
- Protección del Medioambiente y desarrollo sostenible.
- Lealtad a la empresa, imparcialidad y conflictos de interés.
- Relación con las Autoridades y Administraciones públicas.
- Corrupción de miembros de entidades públicas o privadas. Regalos y comisiones.
- Confidencialidad de la información.
- Obligaciones contables, tributarias, de Seguridad Social, y gestión de subvenciones y ayudas públicas.
- Sistemas informáticos y tecnologías de la información.
- Derechos de propiedad intelectual y de propiedad industrial.
- Prevención del blanqueo de capitales y contrabando.
- Relación con Clientes, proveedores, colaboradores y accionistas.
- Correcta gestión urbanística.
- Respeto al patrimonio ajeno.



El Comité de Cumplimiento es el encargado de la difusión interna y externa de las diferentes cláusulas del Código Ético. Este se difundirá a través de los siguientes canales:

- Web.
- Correo electrónico.
- Puesta a disposición común en espacios de trabajo.
- Inclusión Código Ético en el e-learning de bienvenida (descarga del documento).
- Campañas periódicas de mensajes de concienciación.
- Publicación permanente en la APP de comunicación.

Los principios del Código Ético deben ser promovidos por todas las direcciones, comités, responsables y empleados de las diferentes áreas y líneas de negocio de la Sociedad.

Todas las personas sujetas a este Código Ético deberán poner en conocimiento en el momento de su contratación y durante el ejercicio de sus funciones, cualquier situación que pudiera suponer un conflicto entre su propio interés y el del Grupo por escrito al superior jerárquico inmediato y/o al Comité de Cumplimiento de AC mediante correo electrónico en la siguiente dirección: [codigoeticoac@auxiliarconserva.es](mailto:codigoeticoac@auxiliarconserva.es)

En cuanto al blanqueo de capitales y el contrabando, AC cumple con la legislación nacional e internacional y no mantenemos relaciones comerciales con entidades que no cumplan estas directrices, fomenten la generación de estos riesgos o generen incertidumbre sobre su compromiso en la prevención de blanqueo de capitales y el contrabando.

Contamos también con una Política de Cumplimiento y Prevención de Riesgos Penales que constituye el marco de referencia del Modelo de Compliance y Prevención de Riesgos Penales en cuanto a las relaciones profesionales y las actividades desarrolladas por sus administradores y empleados en el ejercicio de sus responsabilidades laborales.

Esta Política se aplica a empleados, directivos, representantes legales y administradores de hecho o de derecho de AC y, en general (sin excepción y cualquiera que sea su cargo, responsabilidad u ocupación) a todo el personal.

AC se compromete a:

- En materia de regalos, que ningún miembro de AC acepta regalos a título individual y los que se reciben a título de mera cortesía, se sortean entre la plantilla.
- Que la empresa no realice regalos que superen el límite económico que marca el código ético.
- Por parte del área de RRHH, no se toleran ni se aceptan propuestas de trato de favor con respecto a personas referenciadas por autoridades o profesionales que trabajen para AC respecto a procesos de selección, garantizando así la igualdad de oportunidades, objetividad y eliminando sesgos de interés.
- En materia de protección de datos, cumplir con el nuevo RGPD.
- Divulgar esta política a todos los Grupos de Interés.
- Formar a toda la plantilla de los riesgos dentro de nuestra actividad.
- Establecer mecanismos de denuncia de forma directa al más alto nivel de dirección.

- No establecer ningún tipo de sanción ni consecuencias adversas por negarse a pagar sobornos.
- Realizar seguimiento periódico de estos aspectos.
- Aplicar las sanciones correspondientes por la violación de cualquier punto de esta política.

El Modelo de Compliance y Prevención de Riesgos Penales de AC se recoge en el Manual de Compliance y Prevención de Riesgos Penales de la Compañía y se constituye sobre el análisis, control y monitorización de los potenciales riesgos que pueden afectar a las actividades de AC, seguido de la compilación de los procedimientos y controles existentes en la Sociedad destinados a prevenir, detectar y sancionar la comisión de actos ilícitos. Como se menciona anteriormente, este modelo se aplica a toda la compañía.

El Órgano de cumplimiento (órgano unipersonal) es el responsable en AC de la prevención de riesgos penales encargado de, entre otras, las siguientes funciones:

- Realizar el seguimiento de las medidas de monitorización del Modelo de Compliance y Prevención de Riesgos Penales;
- Promover la actualización periódica del citado modelo para adaptarlo tanto a los cambios internos de la Compañía como a los que se produzcan en el entorno normativo en el que opera;
- Realizar un seguimiento de las acciones formativas dirigidas a los empleados de AC.

El análisis de riesgos penales que ha llevado a cabo el Grupo Auxiliar Conservera abarca aquellos delitos que podrían conllevar la responsabilidad penal de la persona jurídica si se realizasen por un representante legal o empleado, en beneficio del Grupo.

**TABLA 34. CLASIFICACIÓN DELITOS**

DELITOS CON RIESGO NULO O IRRELEVANTE	DELITOS CON RIESGO INTRÍNSECO
Delitos de tráfico de órganos.	Cohecho nacional e internacional.
Delitos de trata de personas.	Tráfico de influencias.
Delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y a la corrupción de menores.	Contra la intimidad personal y familiar
Delitos de piratería de servicios de radiodifusión o interactivos.	Contra la salud pública.
Delitos de fraude a los presupuestos Generales de la UE.	Contra los derechos de los trabajadores
Delitos de publicidad engañosa Delitos contra los derechos de los ciudadanos extranjeros.	Contra los recursos naturales y el medio ambiente.
Delitos de facturación fraudulenta.	Corrupción en los negocios Daños informáticos.
Delitos de falsificación de tarjetas de crédito, débito y cheques de viaje.	Riesgos provocados por explosivos y otros agentes.
Delitos bursátiles.	Estafa.
	Delito contra la Seguridad Social Fraude de subvenciones.
	Fraude fiscal.
	Incumplimiento y falsedad de obligaciones contables.
	Frustración de la ejecución de insolvencias punibles.
	Propiedad intelectual e industrial.

El tratamiento de los riesgos identificados como posibles o relevantes y que son intrínsecos a la actividad, se recoge en el Manual de Prevención de Riesgos Penales Parte Especial.

Adicionalmente, AC cuenta con un procedimiento de solicitud de subvenciones y un manual contable – fiscal.

Además de contar con todo estos procedimientos y códigos, para nosotros es muy importante que estos sean conocidos por todas las personas, agentes y entidades sujetas a los mismos. Para ello, se ha desarrollado un Plan de Formación de Prevención de Riesgos Penales accesible a todos los empleados de AC en todo el mundo.

Contamos con una formación e-learning de nuestro manual de prevención de delitos penales y a partir de enero de 2022 toda nueva incorporación a la Compañía debe realizarla junto con la formación on-boarding de bienvenida.

El plan de comunicación de las Políticas Anticorrupción y el Código Ético se llevó a cabo el último trimestre de 2020, a través de nuestros canales internos de comunicación (cartelería, newsletter, correos electrónicos...) y, además, se hizo entrega física de un Código Ético y un Manual de Compliance a cada uno de nuestros trabajadores, para asegurarnos que llegaba la información a todas las personas que formamos AC. La entrega física se hizo en España y Alemania, la campaña de comunicación se extendió también al centro de Chile. En 2021 se ha publicado también en nuestra página web y APP de comunicación interna.

## 6.2. Colaboración con el tercer sector.

Aunque han pasado sesenta años del nacimiento del Grupo Auxiliar Conservera, en todo este tiempo no hemos perdido ni un ápice el carácter familiar que nos ayudó a crecer y que nos ha convertido en el “gran equipo” que somos hoy día.

Pero nuestro trabajo diario no puede entenderse sin el compromiso con nuestra Comunidad, en la generación de empleo estable y en la puesta en marcha de proyectos de desarrollo social, así como en la promoción de la cultura y el deporte local.

Durante 2021, el grupo ha aportado un total de 63.864 € en donaciones tanto en acción social y humanitaria como en patrocinios deportivos, culturales y de apoyo a tradiciones locales. Esto supone un 160% más respecto a 2020.

En Diciembre de 2021 se repitió nuestra segunda colaboración con los Bancos de Alimentos de las provincias de Sevilla, Murcia y La Rioja, donde todos los trabajadores de AC realizan una aportación particular en forma de alimento o económica a cada banco de alimentos que luego la empresa dobla en forma de donativo económico, siendo de 9.500 € en 2021. Es una actividad de concienciación social en la que la plantilla de AC reacciona de forma ejemplar.

Sumado a esto, participamos por primera vez en la iniciativa de Obra Social La Caixa, “El Árbol de los Sueños”, donde los trabajadores se hacían cargo de cartas a SSMM Los Reyes Magos por parte de niños y niñas pertenecientes a colectivos de exclusión social.

## 7. Compromiso con la comunidad

### 7.1. Compromiso con el empleo y el desarrollo local.

**GRI 413-1: Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo**

En AC queremos ser parte de las comunidades locales donde operamos y contribuir a su desarrollo. Una forma de hacerlo es como generadores de empleo. Por eso, en la mayor parte de los casos, incorporamos en plantilla a trabajadores de la zona. Esto se traduce en un importante impacto social y económico para las comunidades.

Los jóvenes se enfrentan a una situación de desempleo muy preocupante en estos momentos, acrecentada por la situación económica generada por la pandemia, que hace más difícil su acceso al mercado laboral. Desde hace varios años, y en apoyo de este colectivo, colaboramos con diferentes entidades educativas a través de convenios de colaboración para la realización de prácticas curriculares y extracurriculares que les facilite una primera oportunidad laboral.

En España hemos incorporado a 22 jóvenes en la realización de prácticas de sus estudios formativos en nuestra plantilla, de los cuales, 3 fueron contratados tras finalizar el periodo de prácticas. En estos programas, los alumnos pasan a formar parte de un modelo de aprendizaje colaborativo y orientado a adquirir competencias profesionales relacionadas con su formación académica. Los convenios de prácticas pueden ser con alumnos procedentes de diferentes niveles educativos: universitarios, alumnos de FP dual, alumnos de ciclo formativo de grado medio, alumnos de ciclo formativo de grado superior u otras entidades.

Además, desde 2020, la Empresa ha iniciado dos Cátedras de Universidad. Una de ellas propia, junto con la Universidad Politécnica de Cartagena (UPTC) con el objetivo de establecer una colaboración continuada y estructurada entre la UPTC y AC para el fomento de la formación, la innovación y la mejora de aspectos relacionados con envases metálicos, soluciones de envasado de alimentos y sus procesos, así como la conservación de estos. También se ha firmado una Cátedra con la Universidad Miguel Hernández de Elche junto con otras empresas, donde el objetivo es fomentar y divulgar prácticas relacionadas con el bienestar de los trabajadores en empresas.

En 2020 nos otorgaron el Premio Cegos a las Mejores Prácticas en Recursos Humanos en la categoría de desarrollo y aprendizaje gracias a nuestro Programa Talento AC.

Está previsto, en los próximos años, hacer extensivo este programa al resto de países en los que operamos, para ampliar así el compromiso de ofrecer prácticas a jóvenes y facilitar su acceso al mercado laboral.

## 7.2. Diálogo con las comunidades locales.

Más allá de las relaciones institucionales que mantenemos con autoridades locales y otros organismos por el desempeño de nuestra actividad, estamos en contacto con las comunidades de manera cercana y directa.

Participamos de cerca en la resolución de problemáticas locales, muchas veces derivadas de ese trato directo y cercano. Somos muy conscientes del impacto que puede generar nuestra actividad, que siempre contemplamos desde una perspectiva respetuosa y medioambiental. Fruto de la misma, en 2020 y enmarcado en la obra de ampliación llevada a cabo en el centro de Monteagudo, se realizó un estudio de ruido y una subsanación de “amamparamiento” para un vecino. Estamos trabajando también en la valoración del uso filtros de carbón o un incinerador para reducir emisiones y, por tanto, nuestro impacto también en las comunidades locales.

## 7.3. Acciones de asociación y patrocinio.

Participamos y patrocinamos múltiples actividades culturales, solidarias y de fomento del deporte local. Nos sentimos especialmente orgullosos de nuestro propio Equipo de Atletismo de AC.

Colaboramos con diferentes fundaciones para promover la empleabilidad e incorporación a la vida laboral de personas con discapacidad y con entidades dedicadas a integrar colectivos desfavorecidos como Jesús Abandonado, Cáritas, Asociación Dismo, Adecco y Obra Social La Caixa. En 2020, debido a la pandemia, no se ha podido reiterar la colaboración con estas asociaciones.

A finales de 2019 firmamos un convenio con la Asociación Viento Norte Sur (Molina de Segura, Murcia), que facilita a nuestros empleados realizar voluntariado y acción social a través del programa desarrollado por RR.HH. y RSC de nuestra Compañía. Además, en años anteriores, hemos participado en la realización de viajes solidarios planteados por empleados a distintos países para llevar a cabo ayuda humanitaria. Esta última acción no ha sido posible este año por la pandemia.

A lo largo de 2021 hemos llevado a cabo las siguientes iniciativas sociales, entre las que destacan:




- Recaudación y Donación económica y de alimentos a los Bancos de Alimentos de Sevilla, Murcia y La Rioja.
- Patrocinio cultural a una película dirigida por el murciano Joaquin Carmona y rodada en escenarios de la Región.
- Diversos patrocinios deportivos locales.
- Patrocinio del festival Bside de Molina de Segura.

En AC impulsamos iniciativas de recaudación de fondos:

- “2021, una Navidad con mucho valor”. Otro año diferente, con nuestro ya tradicional intercambio de valores: una cesta de navidad a cambio de un gesto solidario.
- Campaña “Árbol de los Sueños” de Obra Social La Caixa.

## 8. Gestión de proveedores

### 8.1. Proveedores y subcontratistas.

-  GRI 102-9: Descripción de la cadena de suministro
-  GRI 414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales
-  GRI 414-2 Impactos sociales negativos

Contamos con un Procedimiento de Compras y Subcontratación de Proveedores, actualizado en 2020, en el que se define el sistema de gestión de compras y el sistema de subcontratación de servicios, para garantizar el suministro de materiales y servicios. Este sistema, aplica a materias primas, a materias auxiliares para la fabricación de nuestros productos, a materiales comprados en el final de su cadena y a servicios subcontratados.

Si se opera con un nuevo proveedor, los responsables valoran los requisitos establecidos para el proveedor y los distintos tipos de servicios y suministros indicados en el Procedimiento de Homologación y Evaluación de Proveedores.

En este procedimiento de homologación y evaluación tiene el fin de garantizar la calidad, legalidad y seguridad alimentaria de los productos y suministros, así como la correcta gestión medioambiental y el aseguramiento de la salud y seguridad de los trabajadores.

Se aplica a todos los centros de trabajo en España y no se aplica a los proveedores de bienes y servicios puntuales o a los centros de AC en otros países. Entre ellos se encuentran en aplicación el acuerdo de calidad concertada.

Lo proveedores se diferencian por la incidencia real o potencial de sus suministros sobre el proceso productivo, calidad o seguridad alimentaria. Se asigna un riesgo de acuerdo con el procedimiento de análisis de riesgos BRC.

Contamos con responsables de homologación según el tipo de producto o servicio y la documentación necesaria a solicitar para y la periodicidad de esta para la homologación del proveedor. Esta información solicitada incluye certificaciones ISO, certificaciones de cumplimiento legalidad alimentaria, fichas técnicas, fichas de seguridad, acreditación ENAC o equivalente, declaración de alérgenos, entre otros. Como novedad, desde este año se incluye un punto referente a la comunicación de nuestro Código Ético.

En 2021 se creó el mapa de compras de AC, procedimiento guía donde se limitan importes y responsables que intervienen en la cadena de suministro.

Durante 2021 no se han identificado impactos sociales o medioambientales negativos derivados de la cadena de suministro, por lo que no ha sido necesario tomar ninguna medida adicional al respecto en cuanto a su gestión.

AC aspira a fomentar los códigos de conducta, a través de sus canales de comunicación con proveedores y subcontratistas, incluidas todas las partes interesadas, que respondan y se acomoden, además de a la legislación vigente, a principios éticos y de responsabilidad social basados en los derechos Humanos. Por ello, en 2020 se incorporó el Procedimiento de Homologación de

Proveedores y Servicios un apartado relativo a la comunicación de RSC a proveedores. El objetivo es promover de manera continua que todos y cada uno de nuestros empleados, accionistas, contratistas, y vinculados por una u otra razón, desarrollen sus actividades cumpliendo una serie de principios fundamentados en la transparencia, la honestidad y la equidad.

Asimismo, fomentamos que los proveedores deberían contar con una política medioambiental, que cubra su impacto en el entorno, que debe ser comunicada a las partes relevantes, inclusive a nuestros propios proveedores.

La cadena de suministro en su totalidad es evaluada con criterios sociales entre otros como integridad y compromisos públicos hacia Derechos humanos y criterios ambientales.

No se han producido impactos negativos en el seno de cadena de suministro desde el punto de vista social o medioambiental. Se ha llevado a cabo el seguimiento de este grupo de interés en el cumplimiento normativo en aspectos sociales, de trabajo, discriminación, trabajo forzado y gestión ambiental.

En nuestra relación con clientes, proveedores, colaboradores y accionistas asumimos, lideramos e impulsamos el compromiso con la calidad, facilitando los recursos necesarios para alcanzar la excelencia y estableciendo las medidas apropiadas para asegurar que la política de calidad sea practicada por todas las personas sujetas al Código de acuerdo con estos principios.

## 8.2. Compras responsables.

### GRI 204-1: Prácticas de adquisición. Proporción de gasto en proveedores locales

En el Grupo Auxiliar Conservera hemos venido desarrollando nuestra actividad con una creciente vocación de sostenibilidad e implicación con proveedores y comunidades locales. Teniendo en cuenta el volumen de personal necesario para la operativa en nuestras fábricas, trabajamos de cerca con las comunidades en las que estamos presentes para contribuir a la generación de empleo siempre que ha sea posible.

En el año 2021, el porcentaje de compras a proveedores locales ha sido del 79,55% del total de las compras realizadas.

**TABLA 35. TOTAL COSTE PROVEEDORES**

	TOTAL COSTE PROVEEDORES (€)			
	REGION DE MURCIA	RESTO ESPAÑA	RESTO MUNDO	TOTAL
2021	18.900.004,85	96.349.407,49	29.619.011,12	144.868.423,46
2020	12.838.790,74	85.178.980,06	43.917.857,77	141.935.628,57

En los países en los que tenemos presencia, cumplimos en todo momento la normativa local vigente respecto a la contratación de proveedores locales.

## 9. Atención a nuestros clientes

En AC trabajamos cada día con el objetivo es satisfacer las necesidades de nuestros clientes, ofreciendo siempre los más altos estándares de calidad con las máximas garantías de calidad y cuidado del medioambiente.

Desde hace años contamos con certificaciones en diferentes normas internacionales que avalan este modo de trabajar. Esto nos permite un mayor control de nuestros procesos al mismo tiempo que incorporamos las mejoras identificadas en cada uno de ellos.

A cierre de 2021 contamos con una serie de certificaciones en Calidad, Medio Ambiente, Seguridad y Salud, y Seguridad de los Alimentos (BRC):

**TABLA 36. CERTIFICACIONES EN CALIDAD, MEDIO AMBIENTE, SEGURIDAD Y SALUD, Y SEGURIDAD DE LOS ALIMENTOS DE AC.**

	ISO 9001:2015	ISO 14001:2015	ISO 45001:2018	BRC	SEDEX
<i>Auxiliar Conservera: AC Torrealta</i>	x	x	x	x	x
<i>Auxiliar Conservera: AC Mairena (Sevilla)</i>	x	x	x	x	x
<i>Auxiliar Conservera: AC La Rioja</i>	x			x	x
<i>Auxiliar Conservera: AC Unimesa</i>	x		x	Implantación 2023	
<i>AC Deutch. GmbH (Alemania)</i>	x	x		x	x
<i>AC América (Chile)</i>	x			Implantación 2023	

Todas estas certificaciones se basan en un conjunto de procedimientos que detallan la operativa a llevar a cabo para cada uno de los procesos.

### Relacionados de forma directa con los consumidores:

- Procedimiento de Reclamaciones de Clientes.
- Procedimiento de Comunicación y Partes Interesadas.
- Procedimiento de Satisfacción de Clientes.

### Relacionados con la seguridad de los consumidores:

- Procedimiento de Gestión de incidentes, retiradas, y recuperación de productos (actualizado en 2020).
- Procedimiento de Determinación y Validación de la vida útil de los envases.
- Procedimiento de Homologación de Proveedores (actualizado en 2021).
- Procedimiento de Seguridad Food Defense (actualizado en 2021).



## 9.1. Salud y seguridad de consumidores.

**GRI 416-1: Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios**

La seguridad y la salud de los consumidores es un aspecto clave de gestión de nuestro negocio. Para ello el Grupo Auxiliar Conservera cuenta con un sistema de análisis de peligros y evaluación de riesgos (HARA- Hazrad Analysis and Risks Assesment) que identifica los peligros significativos para la seguridad, calidad y legalidad del producto, basado en el análisis de riesgos y puntos de control crítico (APPCC), definiendo para ello, en todo el flujo productivo desde el inicio hasta la entrega del producto, un análisis de riesgos y poniendo los controles perceptivos mediante los puntos de control crítico (CCP) y procedimientos operativos. El APPCC y los prerrequisitos se encuentran así mismos aprobados por las Autoridades Sanitarias. En el 2021, se ha revisado y generado una nueva versión del APPCC. Se ha actualizado el Procedimiento de Análisis de Peligros y Evaluación del Riesgo CAP-18/G (10/12/21) y se han revisado ANÁLISIS DE PELIGROS Y PUNTOS DE CONTROL CRÍTICO (DIAGRAMA DE FLUJO) generando nueva versión: PE005/Ñ (10/12/21).

Se analizan e identifican los riesgos potenciales que pueden afectar a todo el flujo productivo desde el inicio hasta la entrega del producto y se establecen los controles perceptivos mediante los puntos de control crítico (CCP) y procedimientos operativos. Tanto los APPCC como los prerrequisitos cuentan con la aprobación de las Autoridades Sanitarias.

En todo momento el equipo de análisis de peligros y riesgos tendrá en cuenta:

- Los peligros conocidos y registrados asociados a cada proceso específico, las materias primas o el uso final previsto del producto.
- Los posibles defectos conocidos del producto que puedan afectar a su seguridad o calidad.
- Las directrices reconocidas o códigos de prácticas relevantes.
- Los requisitos legales.

En todos los casos el APPCC se revisa como mínimo de forma anual o cuando haya cambios que puedan tener repercusión sobre la seguridad alimentaria, actualizando siempre que sea necesario, a fin de asegurar el cumplimiento de los prerrequisitos que aseguran la idoneidad y aptitud para el consumo de los alimentos con los que trabajamos

Relacionado con procedimientos para garantizar la seguridad de los consumidores, destacan:

- ✓ Procedimiento de Gestión de incidentes, retiradas, y recuperación de productos
- ✓ Procedimiento de Determinación y Validación de la vida útil de los envases
- ✓ Procedimiento de Homologación de Proveedores
- ✓ Procedimiento de Seguridad Food Defense

En 2021 se han modificado los procedimientos COP-07/S Proveedores (29/06/21); CAP-24/C Food Defense&Food Fraud (29/06/21)

Las reuniones del equipo o evaluaciones HARA, se mantienen con una periodicidad anual. En ellas se analiza toda la información recogida en procedimiento CAP-18 ANÁLISIS DE PELIGROS Y EVALUACION

DE RIESGOS (HARA), y en las reclamaciones que tienen su origen en fallos o desviaciones del sistema APPCC.

Igualmente, durante estas reuniones se analizan los cambios significativos del proceso productivo que puedan afectar a la seguridad alimentaria del producto, pudiendo ser algunos de los motivos los siguientes:

- Cambio de las materias primas o del proveedor de estas.
- Cambio de las materias auxiliares o de la formulación de estas.
- Cambio de las condiciones o de los equipos del proceso.
- Cambio de las condiciones de producción, almacenamiento o distribución.
- Cambio de uso previsto por parte del consumidor.
- Aparición de nuevos peligros (contaminación cruzada).
- Desarrollos científicos relacionados con las materias primas/auxiliares, el proceso o el producto.

Disponemos controles y procedimientos operativos dentro del sistema de gestión de la empresa con el fin de dar cumplimiento al programa de prerrequisitos, entiendo éste como el conjunto de prácticas y condiciones necesarias que son esenciales para la seguridad alimentaria, de acuerdo con lo que se describe en los principios generales de higiene alimentaria y otros códigos de prácticas de la Comisión del Codex Alimentarius.

Estas prácticas y condiciones proporcionan el entorno básico y las condiciones operacionales necesarias para la producción de envases seguros y legales, englobando, entre otros, aspectos como:

**TABLA 37. PRERREQUISITOS Y DOCUMENTACIÓN DEL SISTEMA.**

Prerrequisitos	Documentación del Sistema
Limpieza y Desinfección	Procedimiento de Limpieza e higiene (PRP-03)
	Procedimiento control contaminación por materias extrañas (CAP-25)
Mantenimiento y Control del Agua/Aire	Procedimiento de Mantenimiento (PRP-02)
	Manual de Sistemas Auxiliares (PRM-03)
Proveedores	Procedimiento de Homologación y Evaluación de proveedores (COP-07/s); Procedimiento de Compras (COP-01)
Control de plagas	Procedimiento de Limpieza e Higiene (PRP-03)
Control y gestión de los residuos	Procedimiento de Gestión de Residuos (MAP-03)
Formación del personal (Buenas prácticas de Manipulación)	Procedimiento de formación (DGP-01)
	Procedimiento de incorporación del personal (DGP-03)
	IT. Buenas Prácticas de Manipulación (PRI-36)
	Procedimiento de seguridad Food Defense&Food Fraud (CAP-24)
Trazabilidad	Procedimiento de Identificación y trazabilidad (CAP-07)

Según nuestros procedimientos, en todos los casos el APPCC se revisa al menos con carácter anual o siempre que se produzcan cambios que puedan tener repercusión sobre la seguridad alimentaria, a

fin de asegurar el cumplimiento de los prerequisites que permitan mantener la idoneidad y aptitud para el consumo de los alimentos con los que trabajamos. En 2021 se ha revisado el análisis de peligros y puntos de control crítico (diagrama de flujo) generando nueva versión PE005/N (10/12/21), y se comienza a aplicar una revisión semestral, como un punto de mejora.

En 2021 no se ha producido retirada de producto del mercado, ni ninguna alerta sanitaria o no conformidad grave durante las inspecciones sanitarias llevadas a cabo. Se han detectado algunos incidentes ocasionados por desviaciones de PCC (Puntos Críticos de Control), que en ningún caso han supuesto consecuencias graves y, para todos ellos, se han establecido medidas correctivas para prevenir que pudieran volver a ocurrir. Incidentes evaluados en Actas Comité HARA en cada planta y del que se realiza seguimiento de las medidas correctivas para cada incidente.

En total y para los centros de AC Torrealta, AC Monteagudo, AC Mairena del Alcor, AC América, AC Rioja y AC Deutschland, durante el 2021 se identificaron 131 incidencias internas resueltas de manera efectiva todas ellas.

El Comité de Calidad y Seguridad Alimentaria se reúne regularmente con los Directores Generales de las diferentes áreas, en tres ocasiones en este ejercicio, para analizar oportunidades de mejora o posibles incidencias detectadas en los diferentes departamentos.

De cara a asegurar la confianza de los clientes del Grupo Auxiliar Conservera, durante 2021, varios de nuestros clientes han realizado auditorías on-line en las instalaciones de las diferentes sociedades, motivadas por las restricciones de segmentación de personas, propias y derivadas de la pandemia de la covid-19. Se han realizado 2 auditorías en el centro AC Torrealta, 1 en AC Mairena y 1 en ACDeutschland. En todos los casos se han resultado favorablemente.

Además, el Grupo Auxiliar Conservera mantiene actualizados los requisitos aplicables a su actividad a través de su Procedimiento de Legislación. Este procedimiento nos permite identificar todos los requisitos legales aplicables a los envases y otros requisitos con terceras partes que la organización suscriba en materia de calidad y seguridad, así como evaluar el cumplimiento de estos. Esto facilita nos permite asegurar que se cumple con la seguridad de los consumidores, a través de la implementación de todos los requisitos legales. Las incidencias ocasionales registradas a lo largo del año debidas a desviaciones de PCC (Puntos Críticos de Control), en ningún caso han supuesto consecuencias graves. Todas ellas han sido evaluadas y registradas según se recoge en las Actas del Comité HARA en cada planta.

En 2021 no se han identificado incumplimientos de requisitos legales y otros requisitos, donde se ha realizado una revisión completa de aquellos aplicables a seguridad.

## 9.2. Satisfacción de clientes.

Medir la satisfacción de nuestros clientes es importante para nosotros, ya que nos permite identificar áreas de mejora y conocer de primera mano las necesidades de estos. Contamos para ello con un Procedimiento de Satisfacción de Cliente, en el que se describen los pasos a seguir para valorar la percepción de los clientes sobre nuestros productos. Este procedimiento nos permite también medir el rendimiento percibido, las expectativas y los niveles de satisfacción generados en los clientes del Grupo. Se elabora el informe de satisfacción de clientes en el que se establece el plan acción para reflejar las acciones de mejora identificación fluida y continua con los clientes y otras partes interesadas.

Mantenemos una comunicación fluida con nuestros clientes. Este ejercicio se han publicado los siguientes documentos en de comunicación cuatrimestral de partes interesadas internas de la organización con el fin de informar sobre el seguimiento de objetivos y la evaluación de la satisfacción del cliente:

- Informe de resultados indicadores QM
- Objetivos calidad-seguridad alimentaria
- Satisfacción del cliente

Según el procedimiento CMP-04/H Satisfacción (20/03/19) que define el método de cálculo de expectativas se ha realizado el informe satisfacción de cliente 2021 de fecha 24/02/2022, donde se establece Plan Acción para reflejar acciones de mejora. El Plan de acciones derivados del informe satisfacción Cliente 2021 es:

**TABLA 38. IDENTIFICACIÓN DE MEJORA Y ACCIONES PARA DESARROLLAR.**

Identificación de mejora	Acciones para desarrollar
Seguimiento técnico sobre medidas para prevenir reclamaciones oxidación en tapa peel-off	Seguimiento técnico de incidentes y recursos empleados (control, cierre, utillaje,...) y seguimiento técnico sobre actuaciones
Seguimiento técnico sobre medidas adoptadas por defectos de botes cerrados al revés y defectos cierre	Seguimiento técnico de incidentes y recursos empleados
Seguimiento técnico sobre medidas adoptadas por defectos manipulación tapas	Asistencia técnica del Dpto Mantenimiento
Seguimiento técnico sobre medidas adoptadas por defectos de litografía	Asistencia técnica del Dpto Mantenimiento
Seguimiento técnico sobre medidas adoptadas por tapas distinta tonalidad oro exterior	Seguimiento técnico de incidentes y recursos empleados

Los resultados obtenidos para el ejercicio 2021 del índice de satisfacción de clientes, ha sido:

**TABLA 39. RESULTADOS ÍNDICE DE SATISFACCIÓN DEL CLIENTE EJERCICIO 2021**

Distribución	ISC	Número de clientes 2021	Número de clientes 2020
Muy Satisfecho	8,0 - 10,0	319	331
Satisfecho	4,5 - 8	151	175
Insatisfecho	< 4,5	15	21

Esto supone un grado de satisfacción de clientes del 66 % en el rango de clientes muy satisfechos con nuestros productos. En 2021, hemos conseguido un mantenimiento del nivel en 59,77 incidencias /109 unidades con nuestros clientes.

### 9.3. Gestión de quejas y reclamaciones.

GRI 416-2: Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios

GRI 417-2 Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios

GRI 417-3 Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing

GRI 418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente

Toda esta operativa para la gestión de quejas y reclamaciones se define en el Procedimiento de Reclamaciones de Clientes y establece el correspondiente procedimiento para el análisis de las reclamaciones recibidas, incluyendo el análisis de causa raíz y los aspectos relacionados con calidad, legalidad y la seguridad alimentaria del producto. Se recopilan y trazan todos los datos relativos a cada reclamación, solicitando envases de muestra al cliente (si fuese necesario), así como colaboración otros departamentos. Los resultados y conclusiones de la investigación se documentan debidamente para la posterior implementación de las medidas identificadas.

Nuestros clientes pueden hacernos llegar sus quejas o reclamaciones a través de los canales habilitados para tal efecto: a través de fax, email, o teléfono. Las comunicaciones recibidas se registran como Aviso de Calidad en nuestro sistema informático y posteriormente son comunicadas al responsable correspondiente, que se encarga de analizarlas y plantear las posibles soluciones. Este análisis se comunica posteriormente al departamento comercial, que mantiene la relación con el cliente hasta alcanzar una solución.

Durante 2021 hemos registrado un total de 380 reclamaciones en las sociedades del Grupo. Todos los casos han sido estudiados y analizados como se describe en el apartado anterior y planteado a los clientes las correspondientes medidas para resolver los casos considerados procedentes.

En 2021 no han existido incidentes de información en ningún tema relacionado con producto o servicio. Aplicamos procedimientos basados en prevenir fraude alimentario (Food Fraud), aplicando sistemas que permiten minimizar el riesgo de comprar materia prima fraudulenta para envasado y para garantizar que todas las descripciones y declaraciones del producto sean legales, precisas y estén verificadas.

De acuerdo con nuestro código ético, en AC aplicamos prácticas de negociación y ejecución de servicios de modo honesto, responsable y transparente. En 2021 no han existido incidentes en materia de comunicación ni de marketing.

No se han producido nunca en la historia de la empresa quejas ni tampoco incidentes, en el área de privacidad y protección de datos personales de clientes o de este colectivo.

## 10. Información fiscal

Se presenta a continuación la información fiscal relativa a las empresas del Grupo Auxiliar Conservera correspondientes al ejercicio 2021:

**TABLA 40. INFORMACIÓN FISCAL EJERCICIO 2021**

	ESPAÑA	CHILE	ALEMANIA
RESULTADO ANTES DE IMPUESTOS (BAI)	10.431.600,24	1.042.085,30	93.683,19
GASTO POR I/SOCIEDADES	-1.194.394,38	181.455,14	-30.713,97
RESULTADO DESPUÉS DE IMPUESTOS (BN)	9.237.205,86	1.223.540,44	62.969,22
IMPUESTO A PAGAR	-1.263.478,88	0,00	-30.713,97

### GRI 201-4: Asistencia financiera o recibida del gobierno

#### **1.- SUBVENCION INVERSION OBRA CIVIL+BIENES DE EQUIPO (centro 2000) 1.121.749,2 €**

Ampliación de la capacidad actual de fabricación en la fase de barnizado y litografiado para ajustarlo a la demanda existente y futura, mejorando el servicio al cliente. Obras de adecuación de las instalaciones del centro debido al incremento de la capacidad productiva y de seguridad alimentaria.

Ayuda al amparo del Programa de incentivos regionales para la corrección de desequilibrios económicos interterritoriales, de conformidad con lo previsto en el Real Decreto 899/2007, de 6 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de los incentivos regionales, de desarrollo de la Ley 50/1985, de 27 de diciembre, así como con lo previsto en el Real Decreto 308/2015, de 24 de abril, por el que se modifica el Real Decreto 165/2008, de 8 de febrero, por el que se delimita la zona de promoción económica de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia

#### **2.- SUBVENCION ADQUISICION CARRETILLA ELECTRICA 43.379,73 €**

Fomento de la eficiencia energética y uso de energías renovables en las empresas.

Ayuda en virtud de la Orden de 31 de Julio de 2019 de la Consejería de Empleo, Universidades, Empresa y Medio Ambiente, por la que se establecen las bases reguladoras del Programa de Ayudas para actuaciones de eficiencia energética en PYME y gran empresa del sector industrial (BORM n.º 179 de 5 de agosto de 2019), modificada por Orden de 7 de Octubre de 2019 de la Consejería de Empresa, Industria y Portavocía (BORM n.º 235 de 10 de Octubre de 2019), y posterior Convocatoria cuyo extracto fue publicado en el BORM nº 88 de 19 de Abril de 2021

#### **3.- SUBVENCIONES OFICIALES EXPLOTACION 84.101,07€**

- Bonificación en seguros sociales por formación en 2021 ha sido por importe de 84.101,07€

## Anexo: indicadores GRI

Global Reporting Initiative (GRI) es una institución multistakeholder independiente cuya misión es proporcionar un marco fiable y creíble para la elaboración de memorias de sostenibilidad, que pueda ser utilizado por las organizaciones, cualquiera que sea su tamaño, su sector o su ubicación.

Hoy en día la guía GRI es el principal estándar internacional para la elaboración de memorias de sostenibilidad.

Para la elaboración de este informe se han seguido las guías GRI, cuya finalidad es garantizar la calidad de la información divulgada, de las orientaciones para la elaboración de memorias, y también presenta una serie de contenidos básicos, formados por indicadores de desempeño y otros apartados, así como varias pautas sobre aspectos técnicos relacionadas con la propia elaboración de memorias, algunos de los cuales se presentan a continuación.

<b>1.- MODELO DE NEGOCIO</b>	<b>Nº PÁGINA</b>
<b>PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN</b>	
GRI 102-1: Nombre de la organización	
GRI 102-2: Actividades, marcas, productos y servicios	
GRI 102-3: Ubicación de la sede central	
GRI 102-4: Número de países donde opera la organización	2-6
GRI 102-5: Régimen de propiedad y su forma jurídica	
GRI 102-6: Mercados servidos	
<b>ESTRATEGIA</b>	
GRI 102-14: Declaración del responsable máximo de la organización	12
GRI 102-15: Principales impactos, riesgos y oportunidades	8
<b>GOBERNANZA</b>	
GRI 102-18: Estructura de gobierno de la organización	14
<b>PRINCIPALES CIFRAS DE NEGOCIO</b>	
GRI 102-7 Tamaño de la organización	18
<b>2.- ANÁLISIS DE MATERIALIDAD</b>	
GRI 102-47 Lista de temas materiales	17
<b>3.- CUESTIONES AMBIENTALES</b>	
<b>GESTIÓN AMBIENTAL</b>	
GRI 307-1: Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	22
<b>CONTAMINACIÓN ATMOSFÉRICA</b>	
GRI 305-1: Emisiones directas de gases de efecto invernadero (GEI) (alcance 1)	
GRI 305-2: Emisiones indirectas de GEI al generar energía (Alcance 2)	23
GRI 305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (Alcance 3)	
<b>ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS</b>	
GRI 306-3: Residuos generados	25
<b>USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS</b>	
<b>Consumo de materias primas</b>	
GRI 301-1: Materiales utilizados por peso o volumen	30

<b>Consumo energético de la organización</b>	
GRI 302-1: Consumo energético dentro de la organización	33
GRI 302-4: Reducción del consumo energético	
<b>Consumo de agua</b>	
GRI 303-1: Extracción de agua por fuente	33
GRI 305-5: Consumo de agua	
<b>CAMBIO CLIMÁTICO</b>	
GRI 305-5: Reducción de las emisiones de GEI	35
<b>PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD</b>	
GRI 304-2: Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	36
<b>4.- CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL</b>	<b>Nº PÁGINA</b>
<b>EMPLEO</b>	
GRI 102-8: Información sobre empleados y otros trabajadores	36
GRI 405-1: Diversidad en órganos de gobierno y empleados	
GRI 405-2: Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	42
GRI 401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	44
<b>SALUD Y SEGURIDAD LABORAL (SSL)</b>	
GRI 403-1: Representación en comités trabajador-empresa de salud y seguridad	
GRI 403-9: Lesiones por accidente laboral	46
GRI 403-10: Dolencias y enfermedades laborales	
<b>FORMACIÓN</b>	
GRI 404-1: Media de horas de formación al año por empleado	49
GRI 404-2: Programas para mejorar las aptitudes de los empleados	
<b>4.- CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL</b>	<b>Nº PÁGINA</b>
<b>IGUALDAD Y GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD</b>	
GRI 405-1: Diversidad en órganos de gobierno y empleados	52
GRI 401-3: Permisos parentales	
<b>5.- CUESTIONES RELACIONADAS CON EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS</b>	<b>Nº PÁGINA</b>
<b>DENUNCIAS POR CASOS DE VULNERACIÓN DE DERECHOS HUMANOS</b>	
GRI 406-1: Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	56
<b>6.- CUESTIONES RELATIVAS A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO</b>	<b>Nº PÁGINA</b>
<b>MEDIDAS ADOPTADAS</b>	
GRI 102-16: Valores, principios, estándares y normas de conducta	58
<b>7.- INFORMACIÓN RELATIVA A LA SOCIEDAD</b>	<b>Nº PÁGINA</b>
<b>COMPROMISO CON EL EMPLEO Y DESARROLLO LOCAL</b>	
GRI 413-1: Operaciones con participación de la comunidad local	63
<b>8.- GESTIÓN DE PROVEEDORES</b>	<b>Nº PÁGINA</b>
<b>PROVEEDORES Y SUBCONTRATISTAS</b>	
GRI 102-9: Descripción de la cadena de suministro	65



GRI 414-1: Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	
GRI 414-2: Impactos sociales negativos	
<b>COMPRAS RESPONSABLES</b>	
GRI 204-1: Prácticas de adquisición. Proporción de gasto en proveedores locales	66
<b>9. INFORMACIÓN CLIENTES / CONSUMIDORES</b>	
<b>SALUD Y SEGURIDAD DE CONSUMIDORES</b>	
GRI 416-1: Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	68
<b>GESTIÓN DE QUEJAS Y RECLAMACIONES</b>	
GRI 416-2: Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios	
GRI 417-2: Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	72
GRI 417-3: Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	
GRI 418-1: Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	
<b>10.- INFORMACIÓN FISCAL</b>	
GRI 201-4: Asistencia financiera o recibida del gobierno	73



**AUXILIAR CONSERVERA**