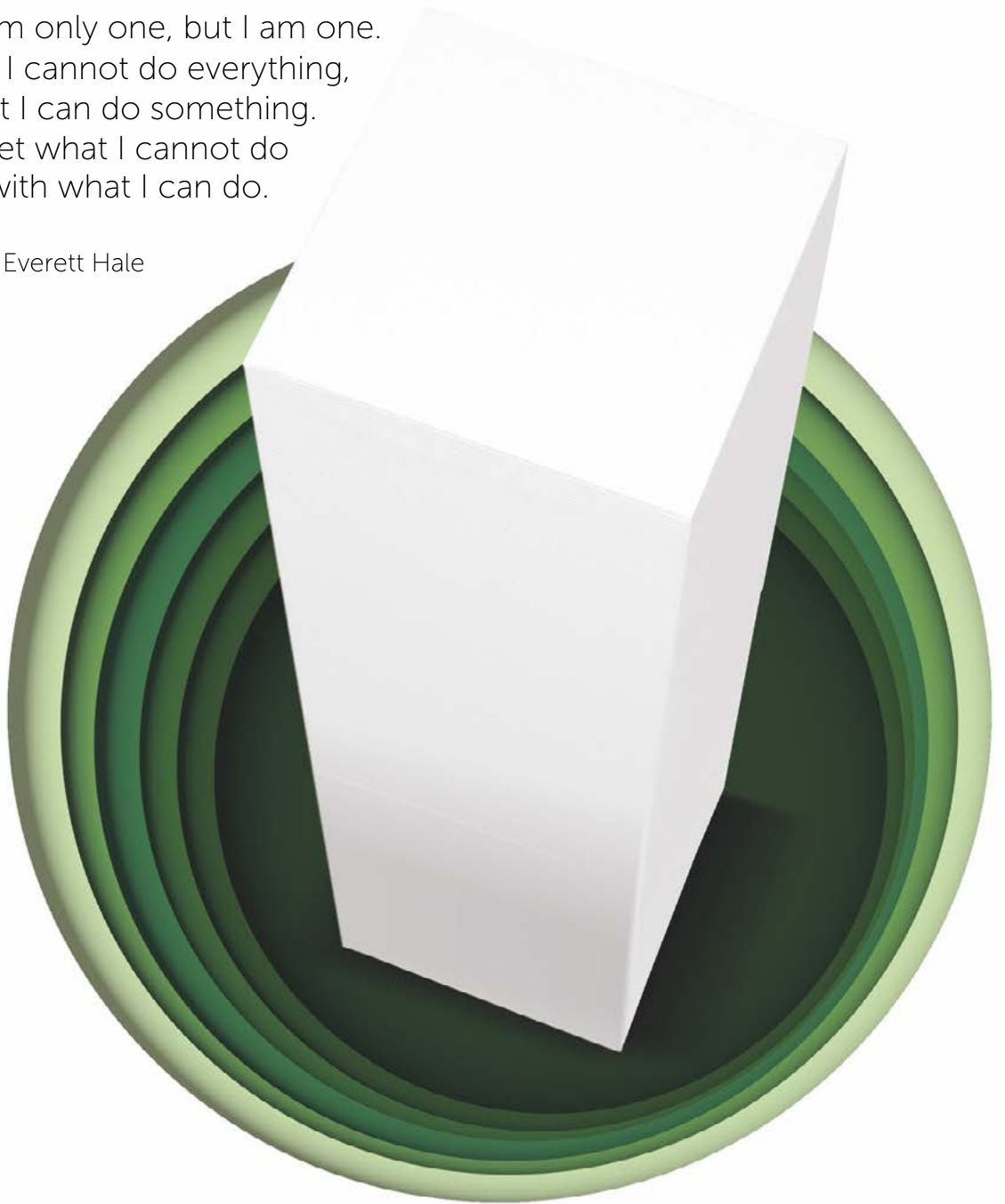


I am only one, but I am one.
I cannot do everything,
But I can do something.
And I will not let what I cannot do
Interfere with what I can do.

Edward Everett Hale



INFORME DE PROGRESO 2022



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

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.

CARTA RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

CONTENIDO

1.- CARTA RENOVACIÓN COMPROMISO

2.- PERFIL DE LA ENTIDAD

3.- METODOLOGÍA

4.- ANÁLISIS

Clientes

Empleados

Proveedores

Comunidad/sociedad Civil

Medioambiente



NUESTRO PROPÓSITO

Ofrecer productos y servicios de alta calidad de un modo sostenible,
en un ambiente de trabajo altamente exigente,
seguro e inclusivo,
que nos permita dejar huella social positiva a las
generaciones futuras.

Salinas, 8 de noviembre de 2022

Salinas Packaging Group y en su nombre yo, Antonio Martínez Miralles, fundador y CEO de la compañía, manifestamos claramente nuestro apoyo a la Red Española del Pacto Mundial y nuestro compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Si algo nos han enseñado estos últimos años es que la Sostenibilidad, en mayúscula y entendida de manera holística se ha vuelto completamente esencial para el desarrollo de las personas y los países.

Evolucionar de ser una empresa con misión a una empresa con propósito implica seguir poniendo al cliente y el producto en el centro, pero con las personas al frente, como agentes de cambio no solo económico, sino también social y medioambientalmente.

Tomar conciencia del impacto que nuestro trabajo tiene y trabajar para que ese impacto sea positivo es equiparable ya a la importancia del EBITDA en una empresa.

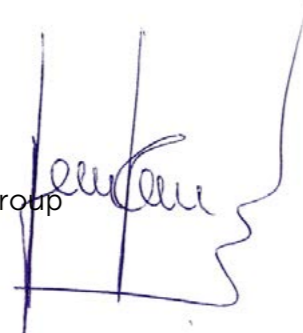
Vivimos tiempos confusos, volátiles, inciertos. Parece como si la aguja de la brújula no termina de pararse. En este contexto, los valores son el imán que nos debe dar aplomo y determinación para no sucumbir al grado de adaptabilidad y tensión al que estamos sometidas las empresas.

Y los Objetivos de Desarrollo Sostenible nos ayudan y nos centran a poner las bases de un nuevo humanismo, muy necesario para el desarrollo social y económico a todos los niveles.

En Salinas Packaging Group trabajamos por todo ello y tenemos el gran reto de convertirnos en una empresa culturalmente sostenible.

Nos queda camino, pero sabemos cual es la dirección, la única dirección al futuro que queremos y estamos dispuestos a recorrer.

Firmado:
Antonio Martínez
Fundador y CEO
Salinas Packaging Group



Salinas Packaging Group Soc. Ltda.
P.I. La Noria, Calle Collado 1 – 03638 Salinas – Alicante – España
T. +34 966 973 010 – info@SalinasPackagingGroup.com – www.SalinasPackagingGroup.com

PERFIL DE LA ENTIDAD



DATOS GENERALES

Nombre Completo (Razón Social)

SALINAS PACKAGING GROUP, S.L.

Tipo de empresa

Mediana Empresa

Dirección

P.I. La Noria Calle Collado nº 1 03638 Alicante-Alacant

Localidad

Salinas

Provincia

Alicante

Comunidad Autónoma

Comunidad Valenciana

Dirección Web

<http://www.salinaspackaginggroup.com>

Número total de empleados

250

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

960.000 – 24 millones

Subvenciones públicas

En 2022 hemos nos ha sido concedida una subvención a nuestro más reciente proyecto de innovación y automatización de procesos por la **Conselleria de Economía Sostenible, Sectores productivos, Comercio y Trabajo**, una dotación de 200.000 € al proyecto Modernización de empresa de fabricación de cajas de cartón forradas.



MODELO DE NEGOCIO Y ENTORNO EMPRESARIAL

Sector: Otros

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:

Salinas Packaging Group opera en España desde 1995, somos una empresa especializadas en el desarrollo y producción de estuches y cajas rígidas forradas para los sectores premium y de lujo.

Para nosotros, la investigación, inversión e innovación no son sólo conceptos, son realidades que se traducen en propuestas de valor de gran interés para nuestros clientes.

Y Nuestra propuesta de valor en este sentido es trabajar el proyecto en conjunto, desde todas sus perspectivas: creatividad, producción, logística, presupuesto... para ofrecer servicios y soluciones globales en su concepción y específicas para cada proyecto.

Contamos con un 95% de integración de procesos de producción: diseño, maquetación, preimpresión, impresión, stamping, contraencolado, troquelado, forrado automático en cuadrado, forrado automático en redondo, etc.

Así como capacidad para ofrecer una gran variedad de servicios periféricos, como el almacenaje, acondicionado del producto (o co-packing) y productos complementarios como fajas o bolsas de papel.

Nuestro sistema de producción es altamente eficiente y sostenible, algunos de nuestros partners en gestión RSC, calidad y medioambiente son: ISO 9001; ISO 14001; FSC; ECOVADIS, RED ESPAÑOLA DEL PACTO MUNDIAL; CHARTER DIVERSIDAD, MITECO, RESIDUO CERO...

Países en los que está presente la entidad o tiene producción: España

Descripción del entorno empresarial, su organización y estructura, detallando el organigrama

HACIA EL HORIZONTE 2024

Salinas Packaging Group presenta en 2022 su nuevo plan estratégico trienal.

“Los dogmas del pasado tranquilo son inadecuados para el presente tempestuoso. La ocasión es una montaña de dificultades, y debemos crecer con la circunstancia”.

Abraham Lincoln

Salinas Packaging Group trabaja su estrategia en planes trienales que denomina “Horizontes”. Según Antonio Martínez (CEO), el término horizonte describe muy bien este ejercicio estratégico, cada vez que cumplimos un trienio con éxito sabemos que, lejos de ser el final de algo, vuelve a ser el principio de algo mucho más grande que lo anterior.

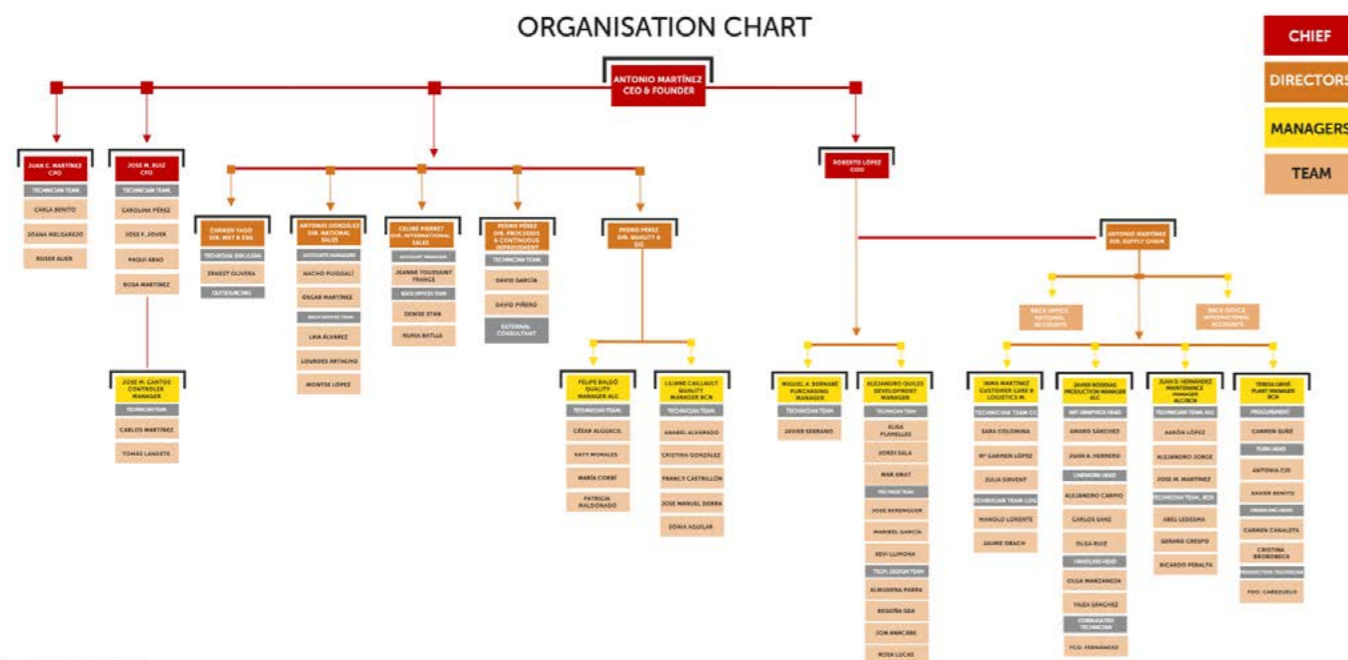
Él mismo presentó a todo el equipo este nuevo HORIZONTE 2022 – 2024 durante las últimas semanas de enero y primeras de febrero. Este horizonte enfoca a toda la organización en 5 puntos esenciales:

- 1.- Orientación por y para el cliente
- 2.- Orientación hacia la innovación
- 3.- Orientación hacia el medio ambiente
- 4.- Orientación hacia lo social
- 5.- Orientación hacia los resultados

Esta nueva estrategia pone, más que nunca, a las personas en el centro. Durante los tres años anteriores hemos aprendido que el valor que debemos seguir creando como empresa es multidimensional, es decir, económico, funcional, pero también emocional.

SPG ha elegido para su nuevo plan estratégico el camino de la madurez y la aceleración y para ello deberá completar su cambio cultural corporativo, terminar de movilizar procesos, herramientas y personas para convertirse en una fábrica inteligente.

Organigrama de su entidad



Principales riesgos vinculados a la actividad de la entidad

2022 ha sido un año extremadamente peligroso para nosotros por tres factores principales:

- El crack logístico
- La escasez de nuestras principales materias primas, el cartón y el papel.
- La crisis energética

Todo esto nos situó en una situación inflacionaria y una inestabilidad en los precios de nuestros productos que estaban expuestos a grandes fluctuaciones casi diariamente y que, junto con la guerra de Ucrania, han dibujado un escenario de gran incertidumbre.



A toda esta situación, nosotros la hemos denominado como “La tormenta perfecta” y la explicamos a través de cinco gráficos



1: La situación pre-pandemia del sector del cartón y papel.

A destacar, el caso de China, que en 2018 cierra sus fronteras a la entrada de residuos de otros países y pasa a ser un gran importador de celulosa.

Por otro lado hay un generalizado aumento de la demanda de cartón y papel propiciado principalmente por la “conciencia verde” y el aumento del e-commerce.

Y, por último, países como Brasil o Indonesia, grandes productores de celulosa de papel tienen

parados muchos proyectos de inversión en nuevas plantas productoras, lo que incidirá también en la cantidad de producto producido. Por lo tanto, la industria del papel y cartón entra ya en la crisis COVID con un escenario de aumento significativo del precio de materia prima.

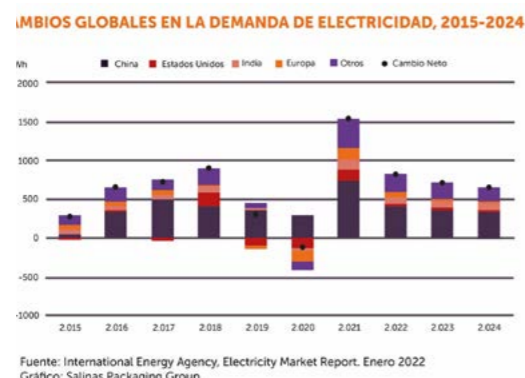


Sin entrar a hacer valoraciones mas profundas o específicas, esta gráfica es una foto muy clara de dónde estamos y de la proyección que la consultora Wool Macquenzie hacía a finales del año 2020. La tan deseada recuperación en V, se ha convertido en un “dardo envenenado” para las economías, que no han podido acelerar la generación de insumos al ritmo de la demanda.

Antes de la invasión rusa a Ucrania, y tal como muestra el gráfico, se esperaba una desaceleración del consumo que consiguiera equilibrar la oferta y la demanda, pero este nuevo escenario aumenta la incertidumbre varios puntos y volatiliza cualquier predicción.



Dos ejemplos de evolución de precios: el de la celulosa de papel y el del coste de envío de un contenedor por barco. Que ilustran, sin ningún tipo de explicación la tensión a la que nuestros productos han estado sometidos.



La energía en modo “montaña rusa”: 2021 registró el mayor incremento en términos porcentuales desde la recuperación de la crisis financiera en 2010.

En términos absolutos, el aumento en 2021 de más de 1.500 teravatios/hora fue el mayor de la historia, según la nueva edición del Informe semestral del mercado eléctrico de la IEA.

El sector industrial fue el que más contribuyó al crecimiento de la demanda, seguido del sector comercial, servicios, y residencial.

Las papeleras y las empresas de packaging somos industrias electrointensivas, necesitamos electricidad para mover nuestras máquinas. Por ello esta gráfica termina de tensionar un sector que, como hemos visto, ya llevaba años lidiando con problemas de aumento de costes.

HORIZONTE PARA ABORDAR ESTE ESCENARIO DE COSTES

CORTO PLAZO	MEDIO PLAZO	LARGO PLAZO
MINIMIZAR IMPACTOS NEGATIVOS <ul style="list-style-type: none"> Llevar a cabo negociaciones con proveedores basadas en hechos. Evaluar las opciones para repercutir los aumentos de precios. Asegurar el suministro a corto plazo de los artículos críticos. Trabajar en el diseño y las especificaciones de los productos en colaboración con los clientes. 	OPTIMIZAR LAS OPERACIONES COMERCIALES <ul style="list-style-type: none"> Políticas de reducción de costes. Acelerar la innovación digital e industrial Poner el foco en la productividad y las capacidades de los trabajadores Ampliar la cadena de suministro 	TRANSFORMAR LAS ESTRUCTURAS DE LAS CADENAS DE SUMINISTROS <ul style="list-style-type: none"> Consensuar decisiones de fabricación VS compras. Adaptar la estructura y la sostenibilidad de la cadena de suministro. Comprar o invertir en proveedores de insumos críticos. Explorar nuevos modelos de negocio.

Fuente: Mackinsey & Company
Gráfico: Salinas Packaging Group

Por último, ante toda esta situación, Salinas Packaging Group dibujó lo que está siendo, y pensamos que seguirá siendo durante, al menos, dos años más, nuestra hoja de ruta a corto, medio y largo plazo para hacer frente a esta ola de inestabilidad e incertidumbre.

No hay una sola solución, y no todo depende únicamente de controlar la cadena de suministro, el control constante de costes en todo el flujo de trabajo será determinante para poder proyectar escenario a escenario dentro de toda esta gran incertidumbre que vivimos.

Aquellos que hemos apostado por sistemas lean, industria 4.0 y digitalización tenemos algunos pasos dados. Como hace dos años, la innovación, la capacidad de negociación con todos nuestros stakeholders y la rapidez de adaptación al cambio serán determinantes.

Principales factores y tendencias futuras que pueden afectar a la entidad

Creemos que seguiremos trabajando en un entorno VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity y Ambiguity.) al menos los dos próximos años.

Este entorno implica la obligación de adaptarnos continuamente a cambios que atacan directamente nuestra programación estratégica y nuestras rutinas profesionales.

Pese a que la situación pueda mejorar el “desgaste” que ha supuesto los continuos giros de 180º tanto en los aspectos coyunturales como estructurales nos hacen ser más temerosos y precavidos a la hora de hacer un balance positivo.

Bien que nuestra cuenta de resultados no se ha visto comprometida, la estructura organizativa, las personas, si nos hemos visto afectadas por un exceso de estrés que podría llegar a tensarse demasiado si no vamos poniendo los medios para paliar sus efectos.

En este sentido la Sostenibilidad se dibuja como la mejor estrategia para afrontar el futuro.

El trinomio economía, medioambiente y personas, visto desde la perspectiva sostenible, ofrece el marco de gestión adecuado para gestionar este ambiente volátil y, más a largo plazo, para contribuir a construir un nuevo orden económico más justo, equilibrado y respetuoso con el planeta y las personas.

Trabajar la sostenibilidad nos abre las puertas de crear valor en todos nuestros grupos de interés. Los clientes, que demandan VALOR MULTIDIMENSIONAL, es decir, cubrir los valores económicos y funcionales de nuestros productos, pero también los emocionales: cómo hago sentir a mis clientes ¿Seguros, valorados, respetados?

Nuestros trabajadores, el principal activo de la empresa, comunicación, transparencia e involucración con los tres ejes que marcarán nuestra estrategia de personas.

Nuestros proveedores, la sostenibilidad es trazabilidad y la trazabilidad es cooperación y cooperar es el único camino a la innovación.

Por último, también nos gustaría hacer mención de la comunidad, la cercana y la lejana, crear IMPACTO SOCIAL POSITIVO sigue siendo una prioridad para Salinas Packaging Group, que ve en ello el desarrollo de un nuevo orden en el que el trabajo debe trascender más allá de nosotros y enfocarse a dejar un buen legado a las generaciones futuras.

Principales objetivos y estrategias de la entidad

Como hemos mencionado anteriormente, Salinas Packaging Group se organiza en planes trienales que denomina HORIZONTES.

En 2022 presentamos nuestro horizonte 2022-2024 que está motivado por el trabajo en la cultura corporativa de dos maneras diferentes:

LA CULTURA DE LA SMART FACTORY.

CONECTADA: Las SF facilitan la colaboración en tiempo real entre fabricantes, proveedores y clientes, y entre departamentos. Desde la producción hasta el desarrollo de productos.

AUTOMATIZADA: Producción y manipulación de materiales altamente automatizadas con una interacción humana mínima.

TRANSPARENTE: La previsión de la demanda de los cliente, el seguimiento transparente de los pedidos de los clientes y las métricas en tiempo real favorecen una toma de decisiones rápida y coherente.

PROACTIVA: La tecnología de la SF permite la identificación temprana de los problemas de calidad de los proveedores, el reabastecimiento y la reposición automáticos y la identificación y resolución predictiva de anomalías

INNOVADORA: las fábricas inteligentes son innovadoras y adaptables

CULTURA DE LA MOTIVACIÓN DE EQUIPOS O CORRESPONSABILIDAD

Transformar una compañía culturalmente significa influenciar los comportamientos de sus miembros hacia una dirección determinada.

Es una transformación cultural cuando necesitas movilizar procesos, herramientas y personas:

- Cultura de Customer Succes o “todos somos ventas”
- Adopción de herramientas digitales
- Agilidad empresarial
- Innovación (mejoras disruptivas e intraemprendimiento)
- Corresponsabilidad y aumento de la exigencia para una mayor productividad
- Generación de compromiso en los empleados (Trust Index)
- Complejidad en la toma de decisiones (Pasar de la intuición a los modelos predictivos)

Detro de estos dos ejes, nuestra hoja de ruta tiene 3 focos principales:

1CLIENTE

- Digitalización definitiva de la información al cliente.
- Seguimiento en tiempo real de datos y pedidos

2 INNOVACIÓN:

- En procesos: proyectos de robotización
- En producto: introducir nuevas líneas de productos y especializarnos todavía más en la sección de artes gráficas.
- En mercado: Ampliar mercados tanto geográficos como de categoría de producto

3 RESULTADOS: conseguir el estándar ISO 26000 (RSC) para 2024

ECONÓMICOS: crecimiento sostenido

MEDIOAMBIENTALES: medición y plan de reducción de emisiones y residuos. Fuerte plan de formación en sostenibilidad a toda la plantilla

SOCIALES: convertirnos en "Great place to work" para 2024.

Quién o quiénes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial y si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo

En 2015 realizamos nuestra primera carrera solidaria como actividad para celebrar nuestro 20 aniversario, fue algo espontáneo y nunca calculamos lo que eso iba a suponer a nivel corporativo. Aquel año fue el mismo año de la publicación de los Objetivos de Desarrollo Sostenibles, y junto a la ONG con la que trabajábamos el proyecto solidario para la carrera los conocimos. ODS, RSC... era la primera vez que tomábamos contacto con ello. Tras la carrera, decidimos que todo aquello no podía quedarse en anécdota y que teníamos que convertirlo en algo más grande, pero siempre vinculándolo a la cultura corporativa y al carácter familiar que nos define y comenzamos a andar siempre con la complicidad de la alta dirección de la Compañía.

Actualmente todo lo relacionado con la RSC se articula desde la MESA RSC compuesta por:

- CEO
- Director Financiero
- Director de Calidad
- Director de Recursos Humanos
- Directora Marketing & ESG
- Responsable de compras
- Responsable de Medio Ambiente.

Desde esta mesa, se centran los objetivos ESG y se trabajan de forma transversal en toda la empresa.

En 2022 hemos creado el puesto de Técnico en sostenibilidad medioambiental, que forma parte del departamento de ESG y que centralizará todas las cuestiones relativas al medioambiente así como el despliegue de la cultura sostenible entre los empleados mediante la filosofía LEAN

SELECCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

Grupos de interés más significativos: (Los grupos de interés configuran su Informe de Progreso)

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

Criterios seguidos para seleccionar los grupos de interés

Nuestros grupos de interés están seleccionados en base a nuestra actividad empresarial, nuestras relaciones directas y nuestra política ESG. IMAGEN MATERIALIDAD

Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso a los grupos de interés

Nuestro informe de progreso es público y accesible a través de nuestra página web, además se comunica de manera interna a nuestros clientes y proveedores.

ALCANCE Y MATERIALIDAD

Alcance del Informe de Progreso (Países sobre los cuales la empresa reporta información en el Informe de Progreso) y sus posibles limitaciones, si existen

España

Cómo se ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso

La Mesa RSC es la encargada de recoger todas las ideas, objetivos y demandas y de establecer la prioridad de cada uno de los asuntos.

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

año calendario

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

anual

REPORTE EN ODS

¿Desea reportar con ODS?

Sí

Otra información relevante

METODOLOGÍA



El presente Informe de Progreso está basado en la metodología de reporting por grupos de interés. El concepto de grupo de interés es clave a la hora de entender la RSE.

La complejidad y el dinamismo del contexto empresarial actual ha hecho necesario adquirir un compromiso sólido con los distintos grupos de interés, afectados directa o indirectamente por la misión empresarial.

Identificar los grupos de interés, y cuáles son sus expectativas, son aspectos que facilitan la implantación integral de la RSE en el seno de cualquier organización.

Esto permitirá a las entidades anticipar posibles riesgos u oportunidades y establecer políticas, acciones, herramientas e indicadores de seguimiento como los que se recogen en el presente informe.

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

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

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

Acciones/Proyectos: las acciones ayudan a la entidad a dar forma a las políticas desarrolladas y minimizar los riesgos detectados.

Las acciones deben estar planificadas en el tiempo y diseñadas en base al grupo de interés al que van dirigidas.

Herramientas de seguimiento: evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas.

Proporcionan las herramientas para controlar el cumplimiento de las políticas y ayuda a detectar fallos en el sistema de gestión para su posterior mejora.

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

El Informe de Progreso está planteado en términos de medición del progreso: no se trata de que se cumpla al 100% el primer año, el objetivo es ir progresando.

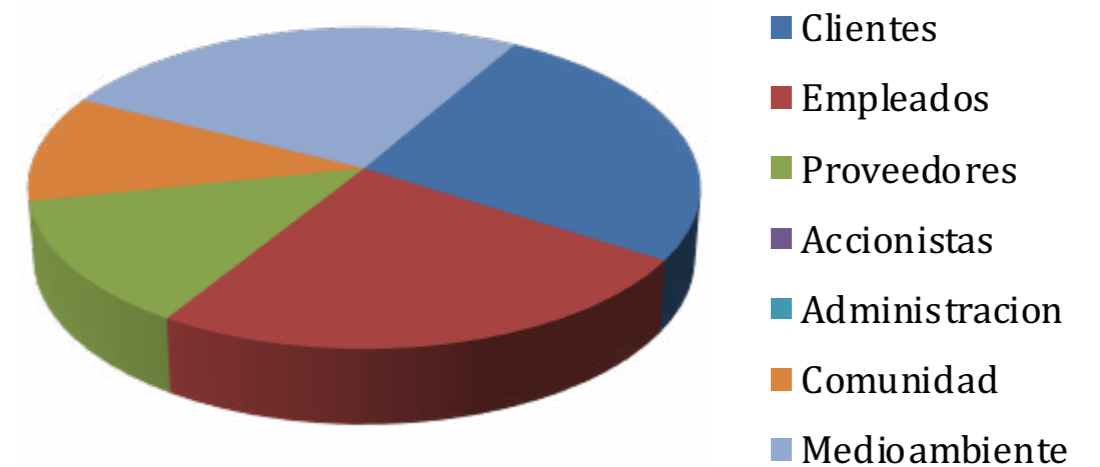
El Informe de Progreso, es por tanto una demostración importante por parte de los firmantes del compromiso adquirido con el Pacto Mundial y sus Principios.

ANÁLISIS

Luxury is unique,
sustainability
is global.



ELEMENTOS APLICADOS POR GRUPOS DE INTERÉS



GRUPO DE INTERÉS CLIENTES



INFORMACIÓN TRANSPARENTE AL CLIENTE

Para Salinas Packaging Group, La transparencia empresarial se enmarca dentro de la estrategia de responsabilidad social empresarial (RSE). En plena sociedad de la información, de la sobre información, ejercer la transparencia en la empresa se hace completamente esencial, la transparencia y la coherencia en la información es uno de los vectores de creación de valor más importantes que existen hoy día, genera confianza y cercanía.

POLÍTICA: Política RSC

Salinas Packaging Group considera la Responsabilidad Social Corporativa como su forma de entender y desarrollar la actividad empresarial.

Por consiguiente, la actuación de todos los órganos de gobierno y gestión con arreglo a estos principios conforma nuestra identidad y nuestro modelo de empresa. En nuestra Política de RSC dejamos bien claro que uno de nuestros principales objetivos es crear una coherencia entre el “ser, hacer y decir” de Salinas Packaging Group con todos sus grupos de interés, y esto incluye al cliente externo, pero también al interno.

ACCIÓN / PROYECTO: Comunicación interna y externa

Internamente la comunicación se da a través de varios canales. Tenemos un sistema de reuniones en las que la información fluye en ambas direcciones de manera ágil.

En 2022 hemos trabajado en crear una escucha activa a través de la encuesta de clima laboral en cuanto al cliente interno.

De cara al cliente externo tenemos también muchos medios de ofrecer transparencia en nuestras comunicaciones, principalmente a través de todas las auditoría y sistemas de reporte.

HERRAMIENTA DE SEGUIMIENTO: Comisión interna de control o comité ético.

Salinas Packaging Group cuenta con una Mesa de Responsabilidad Social Corporativa, que también actúa como Comité Ético.

Es obligación de este comité asegurar la transparencia y ética de las comunicaciones que se realizan hacia todos nuestros grupos de interés.

INDICADOR DE SEGUIMIENTO: Resultados encuestas de satisfacción clientes.

En Salinas Packaging Group los planes son trienales, y cada vez que vamos a formular uno nuevo, realizamos primero una escucha activa de nuestros clientes a través de una encuesta “customer journey”. Para ello realizamos una encuesta exhaustiva a una selección de nuestros clientes con criterios varios como antigüedad, facturación, sector, descontentos etc.

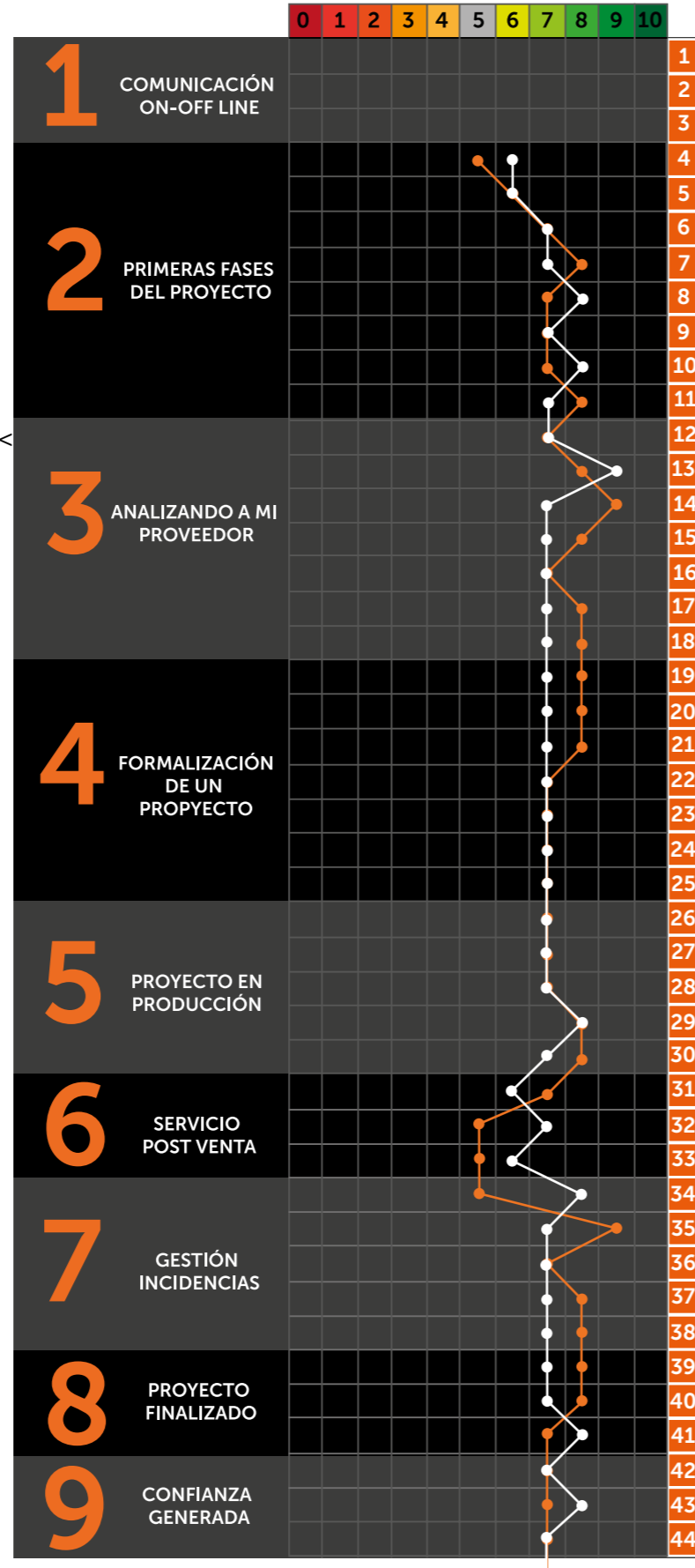
Esa misma encuesta y, sin saber los resultados, la realizó cada uno de los responsables de departamento, y pudimos comparar resultados y visiones sobre los mismos aspectos que en ocasiones coincidían, en ocasiones no y que dieron lugar a un plan de mejora transversal en todos los

departamentos que tendrá que ser evaluado a final de 2024 en una nueva encuesta de satisfacción.

OBJETIVO:

- Alinear nuestra estrategia a las necesidades de nuestro cliente interno y externo a través de la escucha activa.
- Crear una Cultura Corporativa basada en los principios de la RSC y de la que todas las personas que componen SPG se sientan partícipes y orgullosas.
- Trasladar y comunicar esa misma cultura de transparencia a nuestros clientes para crear relaciones fuertes y duraderas en el tiempo. <<

- RESPUESTAS EQUIPO SALINAS
- RESPUESTAS CLIENTES



FOMENTO DE LA CALIDAD EN LA ENTIDAD

En Salinas Packaging Group entendemos la calidad no como la ausencia de reclamaciones o un certificado, sino como una manera de concebir el trabajo y como una actitud frente a los proyectos, los clientes, el compañero y el conjunto de la empresa en general.

POLÍTICA: Política de Calidad y Medioambiente

Salinas Packagin Group cuenta con una política integrada de Calidad, Medio Ambiente y FSC.

El sistema ISO es nuestro marco de trabajo 9001 en calidad y 14001 en Medio Ambiente. FSC (Forest Stewardship Council) es una organización global, sin ánimo de lucro, dedicada a promover la gestión forestal responsable en todo el mundo.

Esta organización nos audita cada año y certifica que no estamos involucrados directa o indirectamente en la tala ilegal o comercio ilegal de productos forestales.

En 2022 hemos logrado conseguir ser certificados como empresa RESIDUO CERO por la empresa certificadora AENOR.

ACCIÓN / PROYECTO: Control de calidad personalizado

SPG tiene un sistema standar de control de la calidad basdo en la MILITARY STANDARD, pero somos capaces de adaptarnos a las necesidades de nuestros clientes. La especial coyuntura de 2022, sobre todo en lo relativo a escasez de materias primas han volatilizado todos nuestros sistemas de planificación y, como consecuencia, la calidad de nuestros productos se ha visto, en

ocasiones, comprometida por la premura de la producción y la necesidad de cumplir con los plazos de entrega.

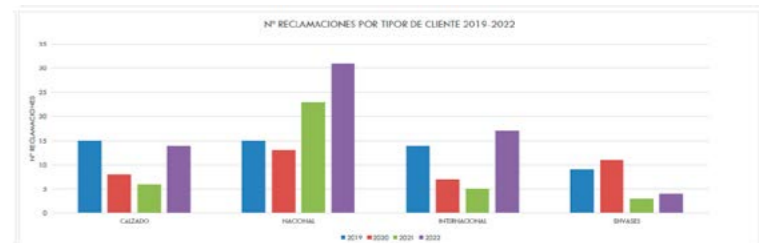
HERRAMIENTA DE SEGUIMIENTO: Auditorías internas por parte de nuestros clientes.

Salinas Packaging Group trabaja con grandes clientes que, periódicamente, envían sus propias auditorías internas a nuestra empresa en materia de calidad, medioambiente y ética.

Durante el año 2022 hemos tenido 3 auditorías in situ por parte de los clientes L'Oréal, LVMH y Estée Lauder.

INDICADOR DE SEGUIMIENTO: Gestión de reclamación de clientes.

SPG cuenta con un sistema de indicadores de calidad.



OBJETIVOS:

- Mejorar CNQ
- Reducción reclamaciones y mermas
- Formación en calidad

CONSUMO RESPONSABLE

Salinas Packaging Group crea y pone a disposición de sus clientes un informe de eco-diseño para que ellos mismos o sus equipos de diseño puedan valorar en las etapas iniciales del diseño el impacto de su estuche:

-En eco-diseño, esto es muy importante porque más del 60% de las decisiones sostenibles se hacen en esta etapa de los proyectos.

Una vez cerrado el diseño es muy difícil dar pasos atrás y corregir errores medioambientales.

-Ofrecer a todos nuestros clientes y sus equipos de diseño esta herramienta es un paso más en la concienciación medioambiental necesaria.

-Según la normativa en packaging sostenible y los principios que, para Salinas Packaging Group, deben estar contenidos en un packaging, a saber:

- MAXIMA CIRCULARIDAD
- MÍNIMO IMPACTO MEDIOAMBIENTAL
- EVITAR SUSTANCIAS PELIGROSAS

La herramienta es un sencillo excel que hemos creado en interno y que a través de un sistema de valores basados en nuestra propia experiencia como desarrolladores de producto hemos creado.

Tomar conciencia de conceptos como la sobredimensión de los envases o del material y procesos que conlleva el diseño que estamos planteando es muy importante.

La herramienta repasa todos los materiales y procesos por los que debe pasar y da una foto muy clara y en una sola hoja de aspectos como:

- MATERIAS PRIMAS (reciclabilidad)
- DISEÑO: Medidas, peso, nº de piezas sueltas o pegadas, nº de materiales diferentes, facilidad de separación, reutilización.
- IMPRESIÓN: Nº de procesos, tipo de proceso (impresión UVI, stamping, laminado...)
- PRODUCCIÓN: certificados medioambientales sobre los que operamos.
- LOGÍSTICA: Tipo de envase logístico, reutilización, envió en camiones completos...
- FIN DE VIDA: índice de reciclabilidad, información al consumidor sobre el reciclaje
- ETIQUETADO MEDIOAMBIENTAL: Obligatorio y recomendado

El resultado del informe lo hemos diseñado como una gráfica de eficiencia que se adjunta en nuestro documento debrief al cliente y que, cuando es necesario, lleva consejos de mejora por nuestra parte.

ACCIÓN / PROYECTO: Difusión de buenas prácticas.

Se han realizado numerosos work shops con clientes para difundir y dar formación sobre esta práctica. Para ellos es muy importante comprender el impacto para saber aplicar mejoras en los diseños que nos mandan para desarrollar. La cooperación proveedor-cliente es más necesaria que nunca.

ACCIÓN / PROYECTO: Eco-diseño.

EL eco-diseño está en el core de Salinas Packaging Group, contamos con un equipo de diseñadores técnicos que ofrecen soluciones cada vez más sostenibles a nuestros clientes, como los estuches monomateriales, que incrementan en más de un 60% su correcto fin de vida y reciclado.

ACCIÓN / PROYECTO: Formación en materia de consumo responsable.

Nuestro equipo de desarrollo es formado y actualizado anualmente en cuestiones sobre eco-diseño, prácticas FSC etc.

ACCIÓN / PROYECTO: Gestión de un sistema de producción sostenible.

Este proyecto forma parte de nuestra conciencia de ECONOMÍA CIRCULAR, que junto con otras acciones como la total gestión y valorización de los residuos, y el control de emisiones conforman y dirigen nuestro sistema de producción.

HERRAMIENTA DE SEGUIMIENTO: Informe ECO-DISEÑO

La propia herramienta en si es un indicador de la sostenibilidad de cada uno de los productos que fabricamos y que sometemos a este informe.

INDICADOR DE SEGUIMIENTO: Auditoría.

Este proyecto es auditado anualmente en mediante la auditoría ISO14001 en

INDICADOR DE SEGUIMIENTO: Auditoría.

Este proyecto es auditado anualmente en mediante la auditoría ISO14001 en cuestiones medioambientales.

OBJETIVOS:

- Promover la circularidad de nuestros envases.
- Ayudar a nuestros clientes la sostenibilidad de nuestros productos.
- Reducir residuos y materiales innecesarios.
- Construir herramientas de cooperación con nuestros clientes en materia de sostenibilidad.
- Luchar contra el "green-washing" o la "innovación simulada."

INFORME DISEÑO SOSTENIBLE



CLIENTE:		PÁGINA:	1/2
PROYECTO:	001	FECHA:	15/3/21

MATERIAS PRIMAS						
	PAPEL	CARTÓN	PLÁSTICO	METAL	TEXTIL	
RECICLADO	100%	100%				A+
RECICLABLE	100%	100%				
CERTIFICADO		FSC				

DISEÑO			IMPRESIÓN			
MEDIDAS OPTIMIZADAS	85%	A+	UVI	NO		A+
PESO OPTIMIZADO (CALIBRE)	1,50	A	CONVENCIONAL	SÍ	A+	
Nº PIEZAS SUELTAS	3	B	HOT STAMPING	SÍ	A	
Nº PIEZAS PEGADAS	0	A+	SERIGRAFÍA	NO		
Nº MATERIALES	1	A+	LAMINADO	NO		
FACILIDAD PARA SEPARAR	SÍ	A	OTRO	NO		
INTENCIÓN UPDESIGN (2ºUSO)	SÍ	A	Nº PROC. EXTERNOS	0	A+	

PRODUCCIÓN		
AUDITORÍA CALIDAD	ISO 9901	A
MEDIO AMBIENTE	FSC 2019 / ISO 14001	
RSC	ECOVADIS GOLD 2019 / REPORT RED ESPAÑOLA DEL PACTO MUNDIAL	
ALIMENTARIA	BRC	
PRIVADAS	AUDIT L'ORÉAL 2020	
ENERGÍA	10% RENOVABLE	
GESTIÓN DE RESIDUOS	100% GESTIONADOS	
HUELLA DE CARBONO	OBJETIVO 2021	

LOGÍSTICA			OTROS PROCESOS QUE MINIMICEN IMPACTOS		
POLIBAG	NO		CERCANIA MATERIA PRIMA - PRODUCCIÓN- PUERTA	A	A
OTRA PROTECCIÓN / UNITARIA	NO				
ENVASE RECICLABLE					
REUTILIZACIÓN					
FABRICACIÓN INHOUSE					
CAMIONES COMPLETOS	NO	C			
RETRACTILADO PALET	SÍ	C			

FIN DE VIDA		ETIQUETADO EN PRODUCTO		
	FSC	SÍ	A	B
	PUNTO VERDE	NO	B	
	TRIMAN	NO		
	RECICLA	SÍ		
	AUTODECLARACIÓN DE RECICLAJE	SÍ		
	DECLARACIÓN AMBIENTAL DE PRODUCTO	SÍ		

GRUPO DE INTERÉS EMPLEADOS



FORMACIÓN AL EMPLEADO

En Salinas Packaging Group entendemos la formación continua como un medio de autodesarrollo y una eficaz herramienta para avanzar dentro de la empresa. La formación se realiza de dos maneras, nos formamos con expertos externos a nuestra organización pero también aprovechamos nuestro talento interno para formar a técnicos y operarios en materias como calidad o sostenibilidad.

POLÍTICA: Plan de formación y desarrollo.

Uno de los 5 pilares de la Cultura Corporativa de Salinas Packaging Group es el siguiente:

“SIEMPRE HAY MÁS POR APRENDER”.

Nos ponemos metas difíciles porque tenemos visión y confianza en el futuro y creemos en nuestras capacidades y en el hecho de que lo que nos queda por aprender no es una desventaja sino una oportunidad más para seguir creciendo.

Las mejoras siempre empiezan por uno mismo, compartir conocimientos y discutir ideas es una gran forma de aprender. Fomentamos y facilitamos la formación de nuestros empleados.

ACCIÓN / PROYECTO: Plan de Impacto Social Positivo

Dentro de nuestro Plan de Impacto Social Positivo, uno de los objetivos es la integración laboral de personas en riesgo de exclusión y, para ello, la formación se vuelve indispensable.

En 2022 hemos ofrecido el curso a desempleados de larga duración y jóvenes desempleados una formación que se imparte tanto externamente como en nuestras instalaciones, cuenta con horas de prácticas en nuestras instalaciones y posibilidades de contratación.

instalaciones, cuenta con horas de prácticas en nuestras instalaciones y posibilidades de contratación.

ACCIÓN / PROYECTO: Plan de Formación General

Nuestro Plan de Formación General ha completado en 2022 3.369 horas de formación. Las temáticas contempladas han sido las siguientes:

- Riesgos Laborales
- Calidad
- Procesos
- Formación técnica en maquinaria
- Formación técnica en logística
- Formación en gestión del color
- Formación en igualdad
- Idiomas
- Formación específica en proyectos complejos
- Gestión de residuos
- Climate Ambition Accelerator
- Executive master in Management
- Experto en Dirección Comercial y Ventas
- Inteligencia Emocional

OBJETIVOS:

- Mantener un nivel de actualización óptimo para la consecución de los objetivos de la organización.
- Motivar a los equipos a través de la formación.

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO A EMPLEADOS

El desempeño laboral está cambiando a pasos agigantados en los últimos años. Cuestiones como la agilidad, flexibilidad y la toma de decisiones y desempeño están en el centro de la fidelización del cliente interno.

Medir y visibilizar el desempeño del trabajador es, más que un elemento de control, una herramienta para desplegar el talento en la empresa.

POLÍTICA: Igualdad

Tanto nuestro código ético, como nuestro compromiso con el Charter Diversidad, entienden que la igualdad y la evaluación del desempeño deben realizarse en un entorno de trabajo dialogante y participativo. Solo así tendrá sentido la evaluación, en un entorno de mejora continua.

Uno de los principales objetivos del Lean Manufacturing radica en implantar una filosofía de Mejora Continua que le permita a las organizaciones reducir los costos, mejorar los procesos, eliminar los desperdicios, aumentar la satisfacción de los clientes, el desempeño de los empleados y mantener el margen de rentabilidad.

POLÍTICA: Remuneración.

Nuestra política de remuneración está regida por el Convenio Estatal de la Industria de Artes Gráficas, Manipuladores de Papel y Cartón, Edición e Industrias Auxiliares.

En España, el salario mínimo vital se sitúa en 2022 en 962,26 €/mes. Se prevé que para 2023 ascienda a 981,51€/mes.

La tabla de remuneración de nuestro convenio sitúa la categoría más baja en un 20% por encima del salario mínimo vital.

ACCIÓN / PROYECTO: Redefinición de puestos de trabajo tras la evaluación.

Entre 2021 y 2022 hemos sufrido una gran reestructuración en toda la organización, por lo que hemos tenido que revisar y replantear todos las cartas funcionales de la compañía para poder también actualizar los procesos de evaluaciones de desempeño.

HERRAMIENTA DE SEGUIMIENTO: Metodología de trabajo sostenible.

Trabajar bajo los paneles de estándar, acción y resultados que promueve la filosofía LEAN MANAGEMENT, nos obliga a una continua detección de causas del “no desempeño” y, lo más importante, implica al trabajador en el proceso de encontrar soluciones innovadoras, lo que aumenta su auto-realización y mejora el desempeño.

OBJETIVO:

- Contemplar el desempeño no como sanción sino como herramienta de mejora continua e implicación en el puesto de trabajo.

IMPULSAR LA SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA MEDIOAMBIENTAL

En Salinas Packaging Group se trabaja desde el año 2002 bajo la norma ISO 14001, por lo que el cuidado al medio ambiente es algo que tenemos todos muy interiorizado, así como la búsqueda de mejora y proyectos que nos hagan ser cada día más eficientes y más respetuosos con el medio ambiente.

Nos encontramos en una fase muy importante de mejoras y avances que nos van a permitir configurar un modelo de negocio eficiente, sostenible y muy cerca de los principios de la economía circular. La importancia de la evaluación de desempeño laboral radica en que permite que el empleado y el supervisor identifiquen y discutan las áreas en las que se puede mejorar el desempeño. También puede ser una oportunidad importante para reforzar o aclarar las expectativas.

ACCIÓN / PROYECTO: Objetivos RSC

El propósito de Salinas Packaging Group es fabricar productos de gran calidad de manera sostenible, en un entorno de trabajo altamente exigente, seguro, inclusivo y solidario que nos permita dejar huella social positiva a las generaciones futuras.

Y este propósito es el que reflejamos en todas nuestras políticas.

HERRAMIENTA DE SEGUIMIENTO: Mecanismos de evaluación de los objetivos medioambientales.

Salinas Packaging Group cuenta con un Sistema Integrado de Calidad y Medio Ambiente, de esta manera, se promueve el concepto de mejora continua como objetivo permanente. Se establecen y revisan periódicamente unos Objetivos de Calidad y Medio Ambiente, según unos valores

medibles, previsiblemente alcanzables y que sirvan para definir la dirección en la que se orientan los esfuerzos. La eficiencia del Sistema de Gestión Integrado es responsabilidad de la Gerencia. En su nombre y representación, los Responsables de Calidad y Medio Ambiente, supervisan su implantación, desarrollo y mantenimiento. La Política de Calidad, Medio Ambiente, permanece a disposición del público y es comunicada, entendida y aceptada por todo el personal de la organización o que trabaja en su nombre.

En 2022 se ha creado el puesto específico de Técnico en Sostenibilidad medioambiental, que se encargará tanto de aglutinar todas las tareas referentes al tema como al de reforzar la cultura y los hábitos medioambientales en la empresa.

ACCIÓN / PROYECTO: Redefinición de puestos de trabajo tras la evaluación.

Entre 2021 y 2022 hemos sufrido una gran reestructuración en toda la organización, por lo que hemos tenido que revisar y replantear todos las cartas funcionales de la compañía para poder también actualizar los procesos de evaluaciones de desempeño.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO: Auditorías

Nuestro principal mecanismo de evaluación de los objetivos medioambientales es la ISO 14001, una norma internacional que contiene los requisitos necesarios para implantar un Sistema de Gestión de Medioambiental, proporciona a las organizaciones la posibilidad de instaurar un SGMA que demuestre un desempeño ambiental válido.

También reportamos anualmente en cuestiones de RSC a la plataforma EcoVadis La Calificación EcoVadis abarca una amplia gama de sistemas de gestión no financieros que incluye los impactos de medio ambiente, prácticas laborales y derechos humanos, ética y compras sostenibles.

Cada empresa se evalúa sobre los aspectos materiales correspondientes al tamaño, ubicación y sector de la empresa.

En 2022 hemos incorporado a nuestro panel de auditorías la referente a RESIDUO CERO, que es de carácter anual.

OBJETIVO:

- Conseguir que los aspectos medioambientales pasen a ser objetivos de la empresa y se conviertan en hábitos porque todo el equipo haya entendido y asumido un "modo de hacer y trabajar sostenible".

CALIFICACIÓN ECOVADIS 2021:

Media sobre 100. El indicador negro representa la media de nuestro sector.



DIVERSIDAD DE LA PLANTILLA EN LA ENTIDAD

El incremento de la diversidad es el gran cambio social del siglo XXI.

Hoy en día, ningún colectivo humano puede dar la espalda a evidencias como la consolidación de la mujer en el mercado de trabajo, el incremento de la población migrante, el abanico de culturas, la diversidad de estilos de vida o las diferencias de orientación sexual.

En este contexto, la dirección de personas en las instituciones debe romper con la noción, subyacente en muchas prácticas tradicionales, de que la comunidad de personas que trabaja en la organización constituye una categoría homogénea, indiferenciada.

Por el contrario, debemos asumir que las plantillas están compuestas por sujetos de habilidades personales, culturales, sociales y demográficas muy distintas.

Esto facilita y hace más necesaria la convivencia entre personas con necesidades, actitudes, valores, motivaciones y conocimientos muy diferentes.

Los 10 principios del Charter se pueden resumir en:

- Sensibilizar
- Avanzar en la construcción de una plantilla diversa
- Promover la inclusión
- Gestionar la diversidad de manera transversal.
- Impulsar la conciliación.
- Reconocer la diversidad de nuestros clientes
- Extender y comunicar el compromiso a toda nuestra plantilla.
- Trasladar y hacer llegar este compromiso a administraciones, organizaciones empresariales, sindicatos y demás agentes sociales.
- Actividades de apoyo a la no discriminación y medición de resultados

POLÍTICA: Diversidad

A principios del año 2021 Salinas Packaging Group firmó y asumió como Política de Diversidad los 10 Principios del Charter de la Diversidad, una iniciativa europea que pretende ser un marco de trabajo y formación común en cuestiones de diversidad.

Nos encontramos en la fase de comunicar nuestro compromiso y de sensibilizar y formar a nuestros trabajadores en la idea de que la diversidad puede conducir a la innovación.

ACCIÓN / PROYECTO: Proyecto de inserción laboral

Uno de los proyectos que hemos realizado en este sentido es un curso dirigido a los jóvenes y parados de larga duración de la localidad de Salinas y alrededores.

Formación en todo lo necesario para desempeñar el puesto de operario de almacén y manejo de maquinaria:

1. Funciones y responsabilidades del puesto
2. Conceptos básicos de almacén
3. Iniciación en materiales, productos y procesos. Trabajos de manipulación
3. Carnet de carretilla elevadora
7. Competencias transversales
8. Prácticas en la empresa.

150 HORAS DE FORMACIÓN ACADÉMICA

60 HORAS DE EXPERIENCIA LABORAL EN SALINAS

ACCIÓN / PROYECTO: Gestión de la diversidad

En 2022 hemos entrado a formar parte del proyecto SOLIDARITY SOURCING de nuestro cliente L'Oréal.

Es un programa de compras sociales e inclusivas de L'Oréal, lanzado en 2010.

El programa tiene como objetivo abrir las licitaciones del Grupo a empresas que emplean a personas de comunidades vulnerables para permitirles un acceso duradero al trabajo y a los ingresos.

El programa ha sido reconocido por las instituciones públicas y las ONG, por ejemplo, las Naciones Unidas, y ha sido identificado como la mejor práctica para el programa de abastecimiento inclusivo por B4IG (Business for Inclusive Growth) es una coalición mundial de empresas liderada por sus directores ejecutivos que lucha contra la desigualdad de ingresos, oportunidades y geografía, impulsada por la OCDE).

El Programa de Abastecimiento Solidario

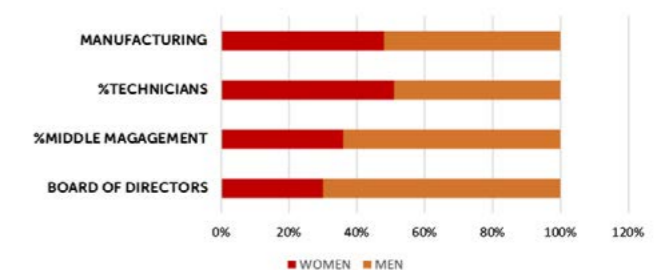
promueve, celebra y valora la diferencia y la singularidad de cada persona. De este modo, estimula la creación de valor mediante el empoderamiento de las personas, la aceptación de la infinita diversidad de ideas, el fomento de la capacidad de innovación, el compromiso de las personas, la retención y la lealtad, la reputación y el rendimiento empresarial general. Por tanto, convierte el compromiso de inclusión social en una ventaja competitiva.

En este sentido, SPG se compromete a la inserción de fuerza laboral diversa en proporción a la facturación que Salinas obtiene por trabajar con L'Oréal, y que se expresa en un KPI que se reporta en la propia plataforma del cliente semestralmente.

INDICADOR DE SEGUIMIENTO: Número total y distribución de empleados por se Gestión de la diversidad.

En SPG el equilibrio de igualdad se reparte del siguiente modo entre nuestros 250 trabajadores.

GENDER EQUALITY



Nuestro KPI de diversidad incluye las siguientes categorías de diversidad:

DIVERSIDAD FUNCIONAL: implica problemas que afectan a la estructura corporal, limitaciones en la realización de acciones cotidianas y dificultades para mantener relaciones sociales con los compañeros.

DIVERSIDAD COGNITIVA: Problemas de adaptación y dificultades de aprendizaje.

DIVERSIDAD CULTURAL: e refiere a la inclusión de diferentes perspectivas culturales

en una organización o sociedad: religión, nacionalidad, etc.

DIVERSIDAD SOCIAL: Una persona está en riesgo de exclusión social si vive con una renta inferior al 60% de la media, los que sufren privaciones materiales graves y/o los que viven en hogares donde la tasa de intensidad de empleo es muy baja. .

DIVERSIDAD GENERACIONAL: TALENTO SENIOR: contrataciones de personas de más de 45 años en el año en curso. TALENTO JUNIOR: contrataciones de personas de 18 a 20 años en el año en curso.

DIVERSIDAD DE GÉNERO: Ley 2/2021, de 7 de junio, de igualdad social y no discriminación por motivos de identidad de género, expresión de género y características sexuales.

OBJETIVO:

- Avanzar en diversidad dentro de la organización.
- Asociar esos avances en diversidad a la innovación.



2022 FIRST HALF KPI:

	COGNITIVE / FUNCTIONAL	SOCIAL EXCLUSION	TOTAL	GOAL2022
JANUARY	1716,75	1352	3068,75	
FEBRUARY		40	40	
MARCH				
APRIL	1294	661	1955	
MAY		3695	3695	
JUNE	1297,75		1297,75	
	4308,5	5748	10056,5	19465,68 HOURS
	2,4	3,25	5,6	11,01 FTE

ESQUEMA DE NUESTRO PROYECTO DE INSERCIÓN LABORAL:

LIVE PROJECT SECOND HALF OF 2022

PROJECT	IN PARTNERSHIP WITH	PURPOSE OF THE ASSOCIATION
SPECIALISED TRAINING		Day Centre for the Social and Vocational Integration of Minors and people at risk of social exclusion .
GOAL	Job-specific and occupational inclusion.	
<p>Course aimed at the young and long-term unemployed of the town of Salinas and nearby. Training in everything necessary to perform the job of warehouse operator and machinery handling:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Duties and responsibilities of the position 2. Basic warehouse concepts 3. Initiation in materials, products and processes.Handling work. 3.Initiation into materials, products and processes.Work in handling. 6. Fork-lift truck licence 7. Transversal competences 8. Internships in companies <p>150 HOURS OF ACADEMIC TRAINING 60 HOURS OF WORK EXPERIENCE IN SALINAS</p>		

BENEFICIARIES	TYPE OF DIVERSITY	POTENTIAL INTEGRATION	START	END
10	SOCIAL EXCLUSION	80%	OCTOBER 2022	JANUARY 2023

OPERARIO/A DE LA INDUSTRIA DEL CARTÓN

Gratuito

¡Plazas limitadas!

FORMACIÓN ESPECIALIZADA PARA LA EMPRESA CARTONAJES SALINAS CON OPORTUNIDADES DE INSERCIÓN

INFORMACIÓN E INSCRIPCIONES EN EL 667518542 - 620994007 E incorpor@elcerezo.org

ABIERTO EL PLAZO DE INSCRIPCIÓN

Incorpora Salinas

SROI

Calculation of positive social impact: return on social investment

$$SROI = \frac{IMPACT (VALUE OF BENEFITS)}{INPUT (INVESTMENT)}$$

BENEFIT VALUE	PENDING
INVESTMENT	PENDING
SROI SALINAS	PENDING

SALUD Y SEGURIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO

Lo vivido con la crisis COVID nos ha enseñado la importancia de trabajar y tener al día la salud y la seguridad en el lugar de trabajo. Las personas son el activo más importante que tienen las empresas. Reforzar nuestros planes de prevención de riesgos laborales y realizar un plan de adecuación de naves para dotarlas de la última tecnología e infraestructura ante posibles contingencias ha sido nuestro foco de atención en los últimos años.

POLÍTICA: Prevención Riesgos Laborales

Salinas Packaging Group cuenta con una Política de Prevención de Riesgos Laborales exclusiva para cada nave productiva, ya que cada una tiene sus características particulares, aunque ambas gestionadas con la misma empresa.

ACCIÓN / PROYECTO: Formación en seguridad y salud en el trabajo.

Todos nuestros trabajadores han recibido anualmente formación sobre la seguridad en el puesto de trabajo durante la crisis COVID, además se han realizado también cursos de primeros auxilios y de prevención de riesgos.

ACCIÓN / PROYECTO: Mejora de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo

En 2022 se gestionó con la entidad SANITAS un acuerdo para que todos los trabajadores que quisieran pudieran acceder a un seguro médico privado con unas condiciones especiales de precio (43,02€) y de cobertura, como es el no tener periodo de carencia ni preexistencias.

HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO: Auditorías

Nuestras dos plantas productivas son evaluadas por una empresa externa en cuestión de prevención de riesgos laborales, esta evaluación tiene por objeto identificar y valorar los riesgos o deficiencias en materia de seguridad y salud existentes en la empresa, para permitir una adecuada planificación de las actuaciones preventivas e iniciar un proceso de mejora continuada de las condiciones de trabajo, según lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO: Indicadores de accidentalidad laboral.

El absentismo laboral, en sus diferentes causas es uno de los KPI principales en los que se ha trabajado durante los últimos años. Minimizar al máximo las causas de ausencia por accidente laboral o enfermedad laboral ha sido un objetivo prioritario en Salinas Packaging Group.

Un trabajo que nos ha permitido descender en más de un 25% nuestras tasas de absentismo. Esas tasas actuales están entre un 2,6 y 3,42%, mientras que la media de nuestro sector se sitúa en un 4,5%.

OBJETIVOS:

- Reducción absentismo laboral
- Ser una empresa slaudable

IGUALDAD DE GÉNERO

En Salinas Packaging Group, la igualdad de género se incluye y se trabaja dentro de los planes de diversidad, no obstante, en 2022 presentaremos nuestro primer plan de igualdad de género.

POLÍTICA: Código Ético

El código ético de Salinas Packaging Group rechaza cualquier tipo de discriminación, incluida la de género. Nosotros entendemos el género como una forma de diversidad, y desde ese punto gestionamos el talento femenino.

ACCIÓN / PROYECTO: Acción social

ACCIÓN ¿PORQUÉ ES IMPORTANTE CELEBRAR EL 8 DE MARZO?

Bajo este título celebramos en toda las plantas productivas el día internacional de la mujer en apoyo a los WEPS del Pacto Mundial de Naciones Unidas.

El objetivo es visibilizar todo el trabajo en materia de igualdad que se está haciendo en la empresa.

La acción fue sencilla: regalamos a todas las mujeres de la empresa camisetas con mensajes positivos y comunicando nuestro plan de igualdad. Una acción sencilla con gran contenido visual que valoramos muy positiva en ambas plantas.

ACCIÓN / PROYECTO: Medidas adoptadas para promover el empleo

En nuestro afán de promover la igualdad de género en la empresa se han tomado pequeñas acciones para la empleabilidad como la obligatoriedad de seleccionar candidatos de ambos sexos para los puestos de cargos medios y directivos por parte del departamento de personas, así como la selección "a ciegas" en las primeras rondas antes de las entrevistas, es decir, selección de CV sin saber nombre y sexo del candidato.

HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO: Comisión interna de control o comité ético.

Se ha creado una comisión especial para elaborar este plan de igualdad compuesta por trabajadores, trabajadores miembros del comité de empresa, equipo de recursos humanos, equipo ESG y un consultor externo de la organización sindical obrera UGT.

La agenda de nuestro Plan de Igualdad contempla tenerlo redactado para revisión a finales de 2022.

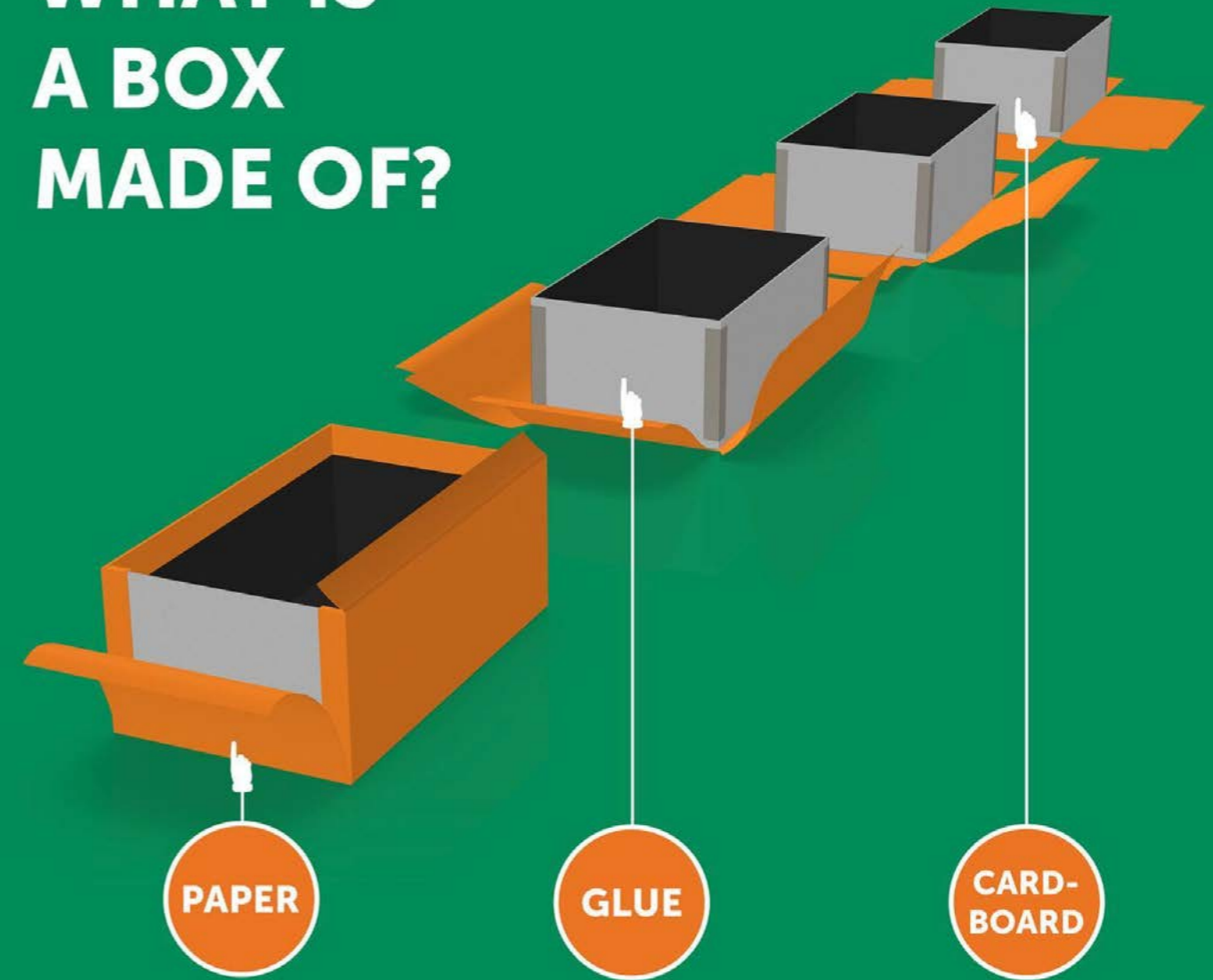
OBJETIVOS:

- Cumplir los requisitos legales en materia de igualdad de género



GRUPO DE INTERÉS EMPLEADOS

WHAT IS A BOX MADE OF?



100% RECYCLABLE AND BIODEGRADABLE

PROVEEDORES COMO ALIADOS DE LA RSC EN LA EMPRESA

Los proveedores son una parte esencial en la consecución de nuestras políticas medioambientales y de ESG en general. La trazabilidad corriente arriba y corriente abajo es indispensable para poder ofrecer información de calidad.

Es por ello que incluimos en este apartado nuestra herramienta de ANALISIS DE CICLO DE VIDA DE PRODUCTO. Una herramienta elaborada a partir de los datos de todos nuestros proveedores y que ofrece una visión interesantísima para nuestros clientes, ya que podemos ofrecer un kPI de desempeño de producto en materia de emisiones.

POLÍTICA: Política medioambiental y compras sostenibles.

Ambas políticas tienen en cuenta la relación con nuestros proveedores en cuestiones medioambientales.

ACCIÓN / PROYECTO: Objetivos RSC

Dentro de nuestros objetivos RSC se encuentra la colaboración.

Somos plenamente conscientes que en este escenario sostenible la trazabilidad y la cooperación con ejes esenciales para que nuestros clientes puedan ofrecer al consumidor final un producto como un estuche que debe cumplir muchas características:

- Ser funcional
- Proteger el producto
- Ser estéticamente acorde al mensaje del producto
- Ser innovador / original
- Cumplir las óptimas condiciones medioambientales

Por ello la transparencia en las informaciones y la relación con los proveedores se vuelve esencial.

HERRAMIENTA DE SEGUIMIENTO: Metodología de trabajo sostenible.

Nuestra herramienta ACV es determinante en la transición hacia un modelo de economía circular. Desarrollada con ITENE (Instituto técnico del envase y embalaje) según las directivas y normas ISO 10040, esta herramienta tiene como objetivo asesorar a los clientes sobre el impacto medioambiental de un estuche o caja para identificar las palancas de mejora desde la fase de diseño.

Es una gran herramienta de aprendizaje de ecodiseño para nuestros productos y campañas internas y para los equipos creativos de nuestros clientes.

Se ha diseñado para controlar toda la huella ecológica del producto, desde la extracción de la materia prima hasta la entrega al cliente, y la circularidad. Y ello, con el fin de optimizar el final de la vida útil y equilibrar la responsabilidad del consumidor. Salinas trabajó con ITENE durante un año para recopilar un exhaustivo catálogo de datos (sobre el consumo energético de sus máquinas, el control de residuos y la transformación de sus materias primas,

el kilometraje de sus proveedores, la reciclabilidad de sus materiales, etc.) para calcular la huella ecológica de una caja y extrapolarla a toda una campaña o al consumo anual.

El proceso se llevó a cabo junto con el despliegue de un plan de energías renovables y la certificación de residuos cero en Salinas.

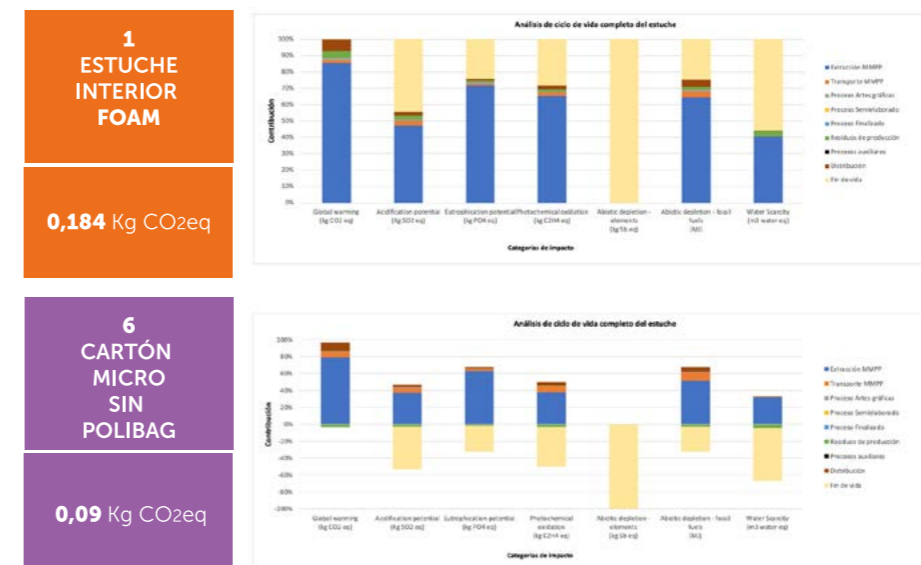
Así entendemos en SPG el packaging de lujo: máxima circularidad y mínimo impacto ambiental.

Medir, analizar y hacer visibles estos datos es la base para avanzar hacia un cambio real y conseguir cuadrar el círculo para tener un producto de lujo "responsable": exclusividad, calidad, diferenciación y durabilidad.

OBJETIVOS:

- Vigilancia de nuestros productos en emisiones.
- Ofrecer información a nuestros clientes
- Medir el impacto de nuestros proveedores
- Aprender en eco-diseño

GRÁFICAS DEL ACV COMPLETO E IMPACTOS



KPI IMPACTO MEDIOAMBIENTAL LOEWE 100ML

	1 ESTUCHE INTERIOR FOAM	2 ESTUCHE MONOMATERIAL	3 MONOMAT. + ZERO WASTE	4 MONOMAT. Z.W. + RENOVABLES + RECUP. PLASTICO STAMPING
IMPACTO UNIDAD PRODUCCIÓN	0,184 Kg CO ₂ eq	0,129 Kg CO ₂ eq	0,114 Kg CO ₂ eq	0,111 Kg CO ₂ eq
IMPACTO CONSUMO ANUAL 1 ref	4.613 Kg CO ₂ eq	3.228 Kg CO ₂ eq	2.850 Kg CO ₂ eq	2.848 Kg CO ₂ eq
IMPACTO HASTA 2030 1ref	37.647 Kg CO ₂ eq	26.347 Kg CO ₂ eq	23.262 Kg CO ₂ eq	23.243 Kg CO ₂ eq

EVALUACIÓN DE PROVEEDORES EN ASPECTOS RSE

Gestionar adecuadamente la cadena de suministro es un objetivo muy importante en Salinas Packaging Group. Esto implica una gestión eficiente y competitiva de la cadena de suministro que va más allá de los aspectos meramente económicos, logísticos o administrativos. Consciente de los nuevos retos que ha de afrontar, y manteniendo su compromiso con la gestión empresarial responsable y la contribución al desarrollo sostenible, la función de aprovisionamiento y la relación con la cadena de suministro es un ámbito también en que los valores, principios y pautas de conducta para el desarrollo de la actividad profesional debe materializarse.

POLÍTICA: Política de compras

Nuestra política de compras sostenibles está creada para cumplir tres objetivos principales:

- Establecer y dar a conocer el compromiso de Salinas Packaging Group en la relación con sus proveedores en todo el proceso de la gestión de compras.
- Promover entre los proveedores el cumplimiento de estándares o criterios básicos relacionados con los derechos humanos y laborales, la salud y seguridad laboral de sus trabajadores, el respeto por el medio ambiente y el comportamiento ético.
- Difundir y garantizar el conocimiento y puesta en práctica de los Principios del pacto mundial de Naciones Unidas entre sus proveedores y contratistas.

ACCIÓN / PROYECTO: Evaluación de proveedores en función de criterios de derechos humanos, normas laborales, medioambiente y lucha contra la corrupción.

primera encuesta a proveedores en materia de RSC para evaluarlos y clasificarlos no solo en función del precio o la calidad, sino también en cuanto a su valor social y medioambiental.

HERRAMIENTA DE SEGUIMIENTO: Evaluación del departamento de compras

Actualmente los proveedores con los que trabajamos firman el ACUERDO EN POLÍTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA, así como el CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS Y COMPROMISOS AMBIENTALES QUE SALINAS PACKAGING GROUP TIENE ESTABLECIDOS COMO PARTE DE SU CONTRIBUCIÓN AL MEDIO AMBIENTE.

GRUPO DE INTERÉS COMUNIDAD



COMPROMISO POR LOS DERECHOS HUMANOS

En SPG estamos comprometidos con el respeto de los derechos humanos.

La conducta ética es indispensable y nuestro código -aprobado por nuestro Consejo de Dirección-, se aplica a todos empleados, independientemente del tipo de contrato que determine su relación profesional o laboral.

Los proveedores y nuestros socios en la operación también deben seguir estas normas y tienen que mantener en todo momento un comportamiento ético para establecer relaciones legítimas y productivas con sus propios proveedores o empresas con las que tenga relación contractual.

La Asamblea General de las Naciones Unidas declaró el 28 de julio de 2022, que todas las personas del mundo tienen derecho a un medio ambiente saludable. Quienes respaldaron esta decisión afirman que constituye un paso importante para contrarrestar el alarmante declive mundial de la naturaleza. Por lo tanto todas nuestras políticas medioambientales también están orientadas al respeto de los Derechos Humanos a partir de ahora.

POLÍTICA: Código Ético

La conducta ética es indispensable y nuestro Código Ético -aprobado por nuestro Consejo de Dirección-, se aplica a todos empleados, independientemente del tipo de contrato que determine su relación profesional o laboral. Y para facilitar su total cumplimiento se ha creado el canal ético a través del cual todos nuestros trabajadores pueden poner un foco de atención ante cualquier posible conflicto.

Así como también a nuestros proveedores y todos nuestros socios comerciales, también ellos deben seguir estas normas y tienen que mantener en todo momento un comportamiento ético para establecer relaciones legítimas y productivas con sus propios proveedores.

Entre los derechos que se incluyen en este código destacan:

- La libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.
- El rechazo al trabajo infantil.
- El rechazo al trabajo forzoso.

POLÍTICA: Política RSE

Nuestra política de RSC nos permite trabajar los derechos humanos con todos nuestros grupos de interés, así como también que nuestros empleados estén implicados en el conocimiento y la defensa de los derechos humanos.

Formación en diversidad y voluntariado corporativo son las dos fórmulas que nos permiten desplegar todos estos valores y crear una empresa socialmente responsable.

ACCIÓN / PROYECTO: Objetivos RSC

Nuestros objetivos RSC son transversales, es decir llegan e implican a la totalidad de la plantilla, por ello nuestros objetivos en materia de derechos humanos y solidaridad también son tratados y vivencias por todos los trabajadores.

ACCIÓN / PROYECTO: BOSES OF DREAMS

Por otro lado, todo el equipo humano de Salinas Packaging Group conoce, organiza y participa en nuestras acciones de voluntariado corporativo, que siempre atienden a derechos fundamentales de las personas más vulnerables. En 2022 hemos participado en un proyecto educativo.

OBJETIVO:

Tenemos un claro objetivo para los dos próximos años y es crear nuestro PLAN DE DEBIDA DILIGENCIA EN CUESTIONES DE DERECHOS HUMANOS.

ALIANZAS ENTRE EMPRESAS Y TERCER SECTOR

Nuestros proyectos de voluntariado corporativo nos han ido formando, desde 2015, en lo que se refiere a alianzas con el tercer sector, que son quienes nos han enseñado e inculcado la motivación y la metodología para trabajar eficientemente el plano social y de los derechos humanos.

En Salinas Packaging Group pensamos que crear alianzas ONGs - EMPRESA es importante por varias razones:

Más allá de la actitud filantrópica, las empresas deben ser co-creadoras desde el principio de los proyectos y sentirse parte de los resultados obtenidos.

Deben ser "compañeros de viaje". Las ONG's enseñan a la empresa la importancia de crear valor social. Las empresas enseñan operatividad y efectividad a las ONG's.

Es muy importante encontrar intereses comunes, ser claros, transparentes, coherentes con nuestra misión y así crear alianzas WIN-WIN

herramientas que permitan el desarrollo de las personas.

En 2022 hemos realizado un proyecto realmente interesante y local.

Fomentar la lectura a través de la gamificación y de la solidaridad, una innovadora idea de aprendizaje - servicio que conecta al niño con lo digital y lo físico en un mismo proyecto y objetivo.

En resumen, los niños leen libros que representan llaves, a través de una web van reportando las llaves para conseguir abrir cofres que contienen material escolar y ayudas para centros de todo el planeta que los necesitan.

Pues bien, solo un año después, los resultados del proyecto son increíbles y nos emocionan: 11.148 estudiantes implicados 78 centros escolares en 6 países de 3 continentes distintos. 34.100 libros leídos por escolares desde infantil a bachillerato.

ACCIÓN / PROYECTO: Colaboración mútua.

La colaboración con el tercer sector actúa también como agente de desarrollo de la compañía.

Todos nuestros propósitos y planes de diversidad no se podrían haber llevado a cabo sin la colaboración estrecha con ciertas asociaciones de las que hemos ido aprendiendo y avanzando.

Nuestras principales alianzas en 2022 en materia de diversidad laboral son las siguientes:

CRUZ ROJA: Actualmente estamos desarrollando un proyecto entre la solidaridad y la diversidad. La idea general es crear una vivienda digna en la localidad donde se encuentra SPG y ofrecer formación y trabajo a aquellos refugiados ucranianos que se encuentren en su segunda o tercera fase de acogida gubernamental. Este proyecto será reportado en 2023.

Centro Especial de Empleo INTEGRADOS: proyecto empresarial para la integración de personas con discapacidad, constituyéndose como Centro Especial de Empleo de Iniciativa Social (CEEIS).

Fundación Juan Ignacio Muñoz Bastide: entidad sin ánimo de lucro que facilita y difunde la realidad y necesidades de muchas personas con daño cerebral adquirido, personas con trastornos neurológicos o neurodegenerativos o personas que sufren trastornos del neurodesarrollo.

El Cerezo: Centro de Día para la Integración Social y Profesional de Menores y personas en riesgo de exclusión social.

APANAH: Asociación sin ánimo de lucro, declarada de Utilidad Pública, cuyo objetivo es la integración educativa, laboral y social de las personas sordas a través de la comunicación oral.

ASPRODIS: es una asociación sin ánimo de lucro, declarada de utilidad pública el 17 de

junio de 1982, que atiende a personas con discapacidad intelectual y a sus familias.

COCEMFE: asociación para el desarrollo de políticas dirigidas a ampliar y garantizar los derechos de las personas de este colectivo social y mejorar su calidad de vida.

HERRAMIENTA DE SEGUIMIENTO: Comité de Responsabilidad Social

La mesa RSC es quien articula todos estos proyectos solidarios que son condensados y comunicados al resto de la organización.

INDICADOR DE SEGUIMIENTO: Cantidad de dinero invertido en la comunidad o comunidades (en especie, productos o servicios)

Hemos desarrollado un KPI de RETORNO DE LA INVERSIÓN SOCIAL, para medir nuestro impacto social positivo.

Este KPI tiene en cuenta los inputs y outputs del proyecto.

Calculamos el coste de los beneficios del proyecto tanto para los beneficiarios del mismo como para la empresa internamente (formación, sensibilización de los trabajadores...) la diferencia de todo esto con la inversión realizada por SPG nos dan una aproximación a nuestro impacto social positivo.

Este KPI es de reciente integración, tenemos tres proyectos pendientes de terminar y ser medidos bajo esta premisa.

POLÍTICA: Política RSE

Nuestra política de RSE está alineada con el propósito de Salinas Packaging Group: crear un entorno de trabajo solidario e inclusivo. En este sentido, asociarnos con diferentes ONG's nos permite formarnos en diversidad y, más concretamente, en empleadores de diversidad.

ACCIÓN / PROYECTO: Colaboraciones con ONG's

Salinas Packaging Group se compromete anualmente a promover, apoyar y comunicar un proyecto solidario que se enmarca dentro de su plataforma de voluntariado BOXES OF DREAMS, y que orienta siempre sus acciones solidarias a ofrecer, desarrollar

SROI	
Calculation of positive social impact: return on social investment	
$SROI = \frac{\text{IMPACT (VALUE OF BENEFITS)}}{\text{INPUT (INVESTMENT)}}$	
BENEFIT VALUE	PENDING
INVESTMENT	PENDING
SROI SALINAS	PENDING

**INDICADOR DE SEGUIMIENTO:
Número de alianzas sectoriales.**

Todas las asociaciones nombradas en este apartado trabajan con SPG en materia de diversidad laboral. Para medir el impacto de todo se hace seguimiento a través de un KPI de diversidad en horas de trabajo de las personas que responden a alguno de los criterios de diversidad. Estas asociaciones y este KPI suponen un avance muy importante en materia de derechos humanos y diversidad en la compañía.

OBJETIVO:

- Fomentar la cultura de respeto a los derechos humanos en toda la organización a través del voluntariado corporativo, la formación y la integración de la diversidad.
- Crear un plan de debida diligencia en cuestiones de derechos humanos en 2023.

**GRUPO DE INTERÉS
MEDIO AMBIENTE**

DIVERSIDAD										
DIVERSIDAD FUNCIONAL Y COGNITIVA										
DIVERSIDAD FUNCIONAL: implica problemas que afectan a la estructura corporal, limitaciones para llevar a cabo acciones cotidianas y dificultades para mantener relaciones sociales con los iguales.										
DIVERSIDAD COGNITIVA: problemas de adaptación y dificultades de aprendizaje.										
Tipo contrato	MES	Inicio	Fin	Puesto que ocupa	Trabajador	TIPO DIVERSIDAD	Asociación/Acuerdo	Horas realizadas	PLANTA	Observaciones
Módulo ETT	3	3/3/22	31/3/22	Mantenedor		COGNITIVA	Asoc. Ben-Luz	147	BCN	Auditoría, búsqueda. Llegar tarde por saber que está en...
Mantilla	1	4/3/22		Mantenedor		FUNCIONAL	María de Begona Alvarez	32	BCN	Limitación funcional de la columna. Trastorno del disco intervertebral.
Mantilla	1	3/3/22		Mantenedor		COGNITIVA	Anuncio ETT/Bolsa trab.	40	BCN	Hipocinesia. Si hay una parada de la cuenta un poco más tarde.
Dameita	1	4/3/22		Dir. Logístico		COGNITIVA	Anuncio ETT/Bolsa trab.	1.297,75	BCN	Psíquica. Problemas de para leer.
Mantilla	4	12/4/21		Dir. Máquina troquelado		FUNCIONAL	Salinas P. Geop	1.284	BCN	Limitación funcional debido a lesión a. Válvula cardíaca.
Mantilla	4	12/4/21		Operario embalaje		FUNCIONAL	Salinas Park agros Geop	1.287,75	ALC	
Prescripción Sanitarios	7	4/8/22		Medio		COGNITIVA	Asoc. Integrados	40	ALC	
Mantilla	7	1/7/22		Mantenedor		FUNCIONAL	Salinas Park agros Geop	1.284	ALC	
Prescripción Sanitarios	8	28/8/22		Medio		COGNITIVA	Asoc. Integrados	147	ALC	
Prescripción Sanitarios	8	4/8/22		Mantenedor		COGNITIVA	Asoc. Integrados	32	ALC	
Prescripción Sanitarios	10	18/10/22		Mantenedor		COGNITIVA	Asoc. Integrados	40	ALC	
Prescripción Sanitarios	10	17/10/22		Mantenedor		COGNITIVA	Asoc. Integrados	104	ALC	
Mantilla	10	14/10/22		Cameleros		FUNCIONAL	Salinas Park agros Geop	1.287,75	ALC	
								7.403,25		
DIVERSIDAD CULTURAL Y SOCIAL										
DIVERSIDAD CULTURAL: existencia de diferentes culturas dentro de una organización o empresa. Se refiere a la inclusión de diferentes perspectivas culturales en una organización o sociedad: religión, nacionalidad.										
DIVERSIDAD SOCIAL: Según indica el Instituto Nacional de Estadística, una persona está en riesgo de exclusión social si se encuentra en dos de las tres situaciones siguientes: aquellos que viven con unos ingresos inferiores al 60% de la media, quienes sufren de una privación material severa y/o las personas que viven en hogares en los que la tasa de intensidad de empleo es muy baja.										
Tipo contrato	MES	Inicio	Fin	Puesto que ocupa	Trabajador	TIPO DIVERSIDAD	Asociación/Acuerdo	Horas realizadas	PLANTA	Observaciones
Dama ETT	3	3/3/22	31/3/22	Mantenedor		Riesgo exclusión social	Anuncio ETT/Bolsa trab.	1332		Está haciendo el trámite a través de servicios sociales.
Dama ETT	2	30/2/22	30/2/22	Mantenedor		Riesgo exclusión social	Anuncio ETT/Bolsa trab.	40		Problemas de acceso persona ciega. En el servicio se está abriendo pero ella quiere la...
Dama ETT	4	30/4/21	30/4/21	Mantenedor		Riesgo exclusión social	Asoc. Vías Ráp	80		
Nevajan ETT	5	11/5/22	30/5/22	Mantenedor		Camet de exclusión	Fundación Juan Ignacio Muñoz Ba	14		
Nevajan ETT	5	11/5/22	30/5/22	Mantenedor		Camet de exclusión	Fundación Juan Ignacio Muñoz Ba	239		
Nevajan ETT	5	11/5/22	30/5/22	Mantenedor		Riesgo falta atención	Fundación Juan Ignacio Muñoz Ba	104		
Nevajan ETT	5	11/5/22	30/5/22	Mantenedor		Homonormatividad	Fundación Juan Ignacio Muñoz Ba	418		
Nevajan ETT	5	11/5/22	30/5/22	Mantenedor		Riesgo falta atención	Fundación Juan Ignacio Muñoz Ba	1384		
Parca ETT	5	24/5/21	31/8/22	Mantenedor		Riesgo exclusión social	Asoc. El Comercio	1332		
Nevajan ETT	5	11/5/22	30/5/22	Mantenedor		Riesgo exclusión social	Fundación Juan Ignacio Muñoz Ba	104		
Dama ETT	10	3/10/22		Mantenedor		Riesgo exclusión social	Fundación Juan Ignacio Muñoz Ba	40		
Dama ETT	10	3/10/22		Mantenedor		Riesgo exclusión social	Fundación Juan Ignacio Muñoz Ba	0		
								5.740		
DIVERSIDAD GENERACIONAL										
TALENTO SENIOR: contrataciones de personas mayores de 45 años en el año en curso.										
TALENTO JUNIOR: contrataciones de personas entre 18-29 años en el año en curso.										
Tipo contrato	Inicio	Fin	Puesto que ocupa	Trabajador	TIPO DIVERSIDAD	Asociación/Acuerdo	Horas realizadas	PLANTA	Observaciones	
DIVERSIDAD DE GÉNERO										
DIVERSIDAD DE GÉNERO: Ley 2/2022, de 7 de junio, de igualdad social y no discriminación por razón de identidad de género, expresión de género y características sexuales.										
TRANSgéNERO: Toda aquella persona que se identifica con un género diferente o que expresa su identidad de género de manera diferente al género que le asignaron al nacer. Todas las múltiples formas de expresión de la identidad de género así como a quienes definen su género como otros o describen su identidad en sus propias palabras.										



CONSUMO DE LA ENTIDAD

La generación de residuos es uno de los retos ambientales más complicados al que se enfrenta actualmente la sociedad. Debido al desarrollo de ésta el volumen de generación de residuos a escala global sufre un incremento continuo.

El abandono o la gestión inadecuada de los residuos produce impactos notables en los medios receptores y puede provocar contaminación en el agua, el suelo, el aire, contribuir al cambio climático y afectar a los ecosistemas y a la salud humana.

En cambio, cuando los residuos se gestionan de forma adecuada, se pueden convertir en recursos que contribuyan al ahorro de materias primas y garantizar la sostenibilidad económica, con un efecto positivo sobre la conservación de los recursos naturales y los ecosistemas.

Gestión de recursos y Economía Circular El modelo de la Economía Circular persigue invertir la pirámide actual de la gestión de residuos, maximizando las acciones de prevención y valorización de residuos (reutilización, reciclado o valorización energética). La certificación Residuo Cero se enmarca en la línea de actuaciones de la OCDE, PNUMA, G20, PEMAR, Unión Europea y España en lo relativo a Economía Circular.

El certificado de AENOR Residuo Cero reconoce a aquellas organizaciones que valorizan las distintas fracciones de residuos que generan, dentro del alcance definido, evitando que tengan como destino final la eliminación en vertedero.

Este esquema no implica la no generación de residuos sino una gestión organizada que permita reducir su generación, prepararlos para ser reutilizados y/o transformar el residuo en materias primas, reintroduciéndolas en la cadena de valor.

Salinas Packaging Group cumple con esta certificación uno de sus grandes objetivos medioambientales. Esta certificación, junto con nuestra política de compras responsables nos ponen en el buen camino de lograr ser una empresa cada día más circular.



AENOR
Confía



Certificado del Sistema de Trazabilidad de Gestión de Residuos



RC-2022/0003

AENOR certifica que la organización

SALINAS PACKAGING GROUP, S.L.

dispone de un sistema de Trazabilidad de Gestión de Residuos orientado a la valoración, conforme con los requisitos de RP-CSG-057

Con domicilio social: Polígono Industrial LA NORIA - C/ OOLLADO, 1
03638 SALINAS (ALICANTE)

para las actividades: Diseño, desarrollo, fabricación y manipulado de estuches de cartón rígido forrado. Fabricación de embalajes de cartón ondulado.

que se realizan en: COLLADO 1. 03638 - SALINAS (ALICANTE / ALACANT)

Fecha de primera emisión: **2022-01-17**

Fecha de expiración: **2025-01-17**



AENOR INTERNACIONAL S.A.U.
Génova, 6. 28004 Madrid. España
Tel. 91 432 60 00 - www.aenor.com

Rafael GARCÍA MEIRO
Director General

POLÍTICA: Política de compras responsables

Pero como hablamos de economía circular, sería impensable tener una política medioambiental interna sin contar con una política de compras responsables que nos aseguren una trazabilidad en aspectos medioambientales de todas las materias primas que utilizamos.

ACCIÓN / PROYECTO: Sensibilización en materia de consumo responsable

Conseguir gestionar internamente el 90% de nuestros residuos para su valorización conlleva una fuerte reestructuración del circuito interno de estos residuos, proveer a los trabajadores de puntos de recogida procesos de clasificación, almacenaje y gestión. Todo ello se lleva a cabo a partir de formaciones internas a todas las partes implicadas. Es muy importante para nosotros que este tipo de formación se convierta también en una sensibilización en materia de medio ambiente y en cultura corporativa.

ACCIÓN / PROYECTO: Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia en el uso de recursos.

Contamos con un PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE RESIDUOS 2022-2024 elaborado a partir de las directrices de la certificación RESIDUO CERO que incluye los siguientes puntos:

- 1- Identificar el flujo de nuestros residuos por áreas de producción y su trazabilidad corriente arriba y corriente abajo.
- 2- Tabla-inventario de residuos, impacto ambiental y gestión dentro de la organización.
- 3- Establecer línea base de medición y construcción de la arquitectura de KPIs y recogida de datos.
- 4- Mejoras en el tratamiento y valorización de residuos
- 5- Diagrama de Gantt del plan.

HERRAMIENTA DE SEGUIMIENTO: Metodología de trabajo sostenible

La certificación RESIDUO CERO nos ha ayudado a estructurar todos los procesos internos de identificación, gestión y valorización de residuos. Por otro lado la metodología LEAN MANUFACTURING también es un modelo sostenible de producción que estamos implementando en la empresa desde hace dos años.

INDICADOR DE SEGUIMIENTO: Auditorías

La certificación RESIDUO CERO, implica una auditoría in situ anual por parte de la entidad certificadora, en este caso AENOR.

INDICADOR DE SEGUIMIENTO: Consumo de materias primas

Contamos con KPIS tanto de consumos de materias primas como de gestión y trazabilidad de los residuos industriales tal como exige el cumplimiento de la certificación.

OBJETIVOS:

Los objetivos en relación a la gestión de residuos son los siguientes:

- 1- Formación sobre residuos específicos de SPG y su impacto medioambiental
- 2- Construcción de un sistema robusto y fiable de recogida de datos
- 3- Consensuar objetivos cuantificables de reducción por residuo y área
- 4- Valorizar un mínimo del 90% de todos nuestros residuos, obteniendo la trazabilidad de dicha valorización.
- 5- Cuantificar la reducción de residuos por las acciones de prevención.
- 6- Crear modelos productivo de gestión y comportamiento a través de dato y poder así formular planes innovadores y de mejora en un futuro medio.

CAMBIO CLIMÁTICO

En Salinas Packaging Group pensamos que trabajar para ralentizar el cambio climático es esencial y va mucho más lejos del componente medioambiental, ya que incide directa y negativamente en el desarrollo de las sociedades (sobre todo aquellas más desfavorecidas). Para nosotros este trabajo es un equilibrio entre el sentido y la sensibilidad, ya que nuestro producto tiene un alto componente estético, pero no por ello tiene que olvidar los aspectos medioambientales. Por lo tanto, la sostenibilidad está directamente relacionada con nuestra relación con los objetos, los productos que producimos y consumimos. Respetar el producto en todo su ciclo de vida es también respetar a las personas que lo han hecho posible, los materiales con los que han sido hechos y los recursos naturales que se han invertido en ellos.

POLÍTICA: Política ambiental

PROYECTO "DE LA BLOCKCHAIN AL BOSQUE

"Los bosques son nuestra protección natural. Limpian nuestro aire. Juegan un papel clave en el ciclo del agua. Dan cobijo a los animales. Son testigos silenciosos del paso del tiempo. Y callan los secretos de lo que ocurre. Porque no tienen voz, pero si memoria"

Este es un proyecto fantástico que conecta causa, grupos de interés, comunicación y un gran plan de compensación de emisiones.

Cada año en navidad hacemos un pequeño obsequio a nuestros clientes. La ocasión es perfecta para desarrollar una caja especial que comunique por si sola todo nuestro know-how y potencial como empresa. En 2022 hemos decidido sustituir esa caja por oxígeno. Queremos regalar a todos nuestros clientes la compensación en CO2 que los productos que nos han comprado han provocado al medio ambiente. Nuestro logotipo es

también un árbol, de modo que la acción crea una gran coherencia entre nuestra cultura medioambiental y corporativa y las acciones que llevamos a cabo. Hemos elegido junto a una empresa reforestadora que trabaja directamente con el Ministerio de Transición Ecológica, una zona afectada por incendios en 2019 en la provincia de Avila. El regalo se enviará a través de NFTs

HERRAMIENTA DE SEGUIMIENTO: Metodología de trabajo sostenible

El trabajo de reforestación se lleva a cabo mediante la siguiente metodología:

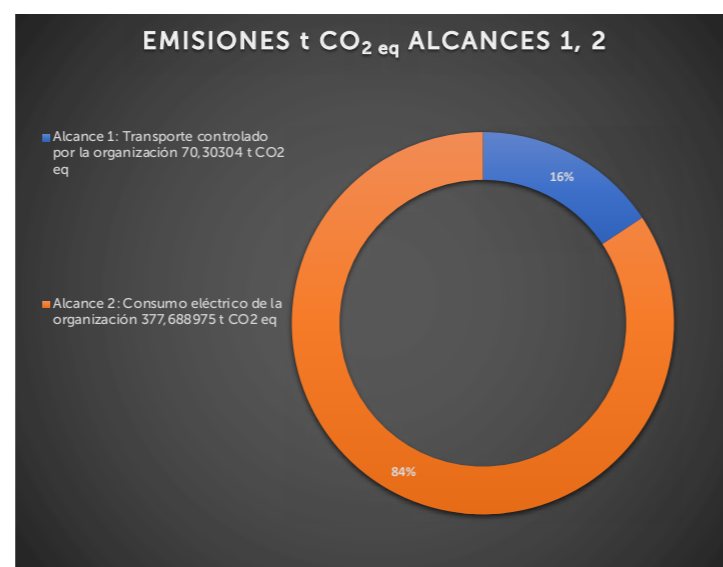
- 1- Poner al día nuestro cálculo de emisiones de Co2 según Metodología de la Oficina Española por el Cambio Climático.
- 2- Seleccionar una ubicación. En nuestro caso: una zona incendiada con necesidades de restauración.
- 3 Diseño, alcance y redacción del proyecto
- 4- Gestión de permisos
- 5- Ejecución 6-Permanencia: se firman convenios por un mínimo de 40 años.
- 7- Mantenimiento del bosque por la empresa elegida los primeros años y por la administración competente los siguientes.

INDICADOR DE SEGUIMIENTO: Indicador de reducción de emisiones

Nuestro objetivo es alinearnos con la neutralidad en carbono para 2050. Este proyecto nos ofrece la posibilidad de calcular ese objetivo y de elaborar un plan paralelo tanto de reducción como de compensación.

OBJETIVOS:

- Alinearnos con los objetivos 2050 de reducción de emisiones.



MEDIDAS DE ECONOMÍA CIRCULAR

Según cita la Fundación para la economía circular en su página web, "la economía circular propone un nuevo modelo de sociedad que utiliza y optimiza los stocks y los flujos de materiales, energía y residuos y su objetivo es la eficiencia del uso de los recursos". Así pues, este nuevo modelo económico apoya y defiende un proceso de producción, consumo, distribución y mantenimiento lo más reutilizable posible.

Algo que, según los expertos, no sólo lleva a ahorrar dinero, también recursos, tiempo y energía.

La dificultad reside en que las personas y las empresas no nos convertimos en circulares de un día para otro y solo con buenas intenciones, optar por este sistema económico requiere un cambio cultural corporativo muy grande, que afecta a todas las áreas de la empresa.

POLÍTICA: Política ambiental

Contamos con una Política Integrada de Gestión de la Calidad y Medio Ambiente y FSC (SIG) basada en los siguientes principios:

1. Dotar de medios y recursos materiales, técnicos y humanos, adecuados a la consecución de los resultados planificados.
2. El compromiso con la protección del Medio Ambiente, que incluye la prevención y minimización de sus impactos ambientales.
3. El compromiso de cumplimiento continuo de los requisitos reglamentarios y legales aplicables a todas las actividades de la empresa.
4. El compromiso específico con las directrices FSC (Cadena de Custodia).

5. Definir y documentar indicadores de calidad y ambientales cuantificables, así como establecer unos objetivos medibles que permitan evaluar el grado de cumplimiento de las directrices generales definidas.

6. La mejora continuada de la eficacia del Sistema de Gestión Integrado.

7. Conseguir la plena satisfacción de sus clientes, a través del conocimiento de sus necesidades y expectativas.

8. Definir como uno de sus principales objetivos aplicar Buenas Prácticas de Higiene y Fabricación que aseguren la Calidad y Seguridad de los productos que fabrica.

9. Fomentar la máxima motivación en todos sus colaboradores externos y personal de plantilla, para conseguir una actitud de auténtico compromiso hacia el medio ambiente y la calidad.

ACCIÓN / PROYECTO: Formación en materia de economía circular.

La formación es esencial para poder dar pasos hacia adelante en temas de economía circular, y no solamente deben formarse aquellos que diseñan o desarrollan o se encargan de temas medioambientales, compras, comercial, marketing, supply chain son otros departamentos que también deben formarse en estos temas para poder colaborar en el sentido correcto con proveedores y clientes.

En 2022 se ha realizado la formación Climate Ambition Acceleration en la plataforma del Pacto Mundial.

ACCIÓN / PROYECTO: Inversión en productos sostenibles

En 2022 hemos acometido nuestro plan de energía renovable fases 1 y 2, con una inversión inicial de más de 250.000€ que se ha financiado con fondos sostenibles.

OBJETIVO:

-Implementar medidas de economía circular a lo largo de todos los procesos y actividades de la empresa.

- Llevar a cabo la fase 3 de nuestro plan de energía renovable en 2023

CÁLCULO Y COMPENSACIÓN DE LAS EMISIONES EN CO2

El cálculo y los planes de reducción y compensación de CO2 han entrado en Salinas Packaging Group como un elemento indispensable para poder considerarnos a nosotros mismos como una empresa sostenible.

ACCIÓN / PROYECTO: Cálculo de emisiones de CO2 (alcance 1 y 2)

Para el cálculo de la HdC de Salinas Packaging Group se evalúan los Alcances 1, 2

Para ello hemos escogido un enfoque de control operacional por ser el que mejor se adapta a la organización.

Hemos evaluado las emisiones GEI de nuestras dos plantas productivas: Alicante y Barcelona.

Las emisiones de GEI reflejadas en este informe son:

Alcance 1: El Alcance 1 recoge las emisiones directas de gases de efecto invernadero, las cuales son producidas una actividad o proceso generado en una organización o sobre la que existe un control total de la misma.

Se engloban dentro de estas emisiones: - Emisiones de vehículos controlados por la organización. - Emisiones generadas en la combustión de fósiles. En Salinas Packaging Group, no se utilizan maquinarias que trabajen con combustibles fósiles.

Solamente se hace uso de maquinarias que trabajan bajo el consumo eléctrico. En cuanto a la climatización, tampoco se produce fuga de fluorados.

Esto se debe a la utilización de circuito cerrado de la misma.

Por tanto, las emisiones producidas por el Alcance 1 en Salinas Packaging Group son debidas a: Combustión de gasoil en los transportes controlados por la organización.

Alcance 2: en cuanto a este alcance, se encuentran las emisiones generadas en la utilización de la energía eléctrica por parte de la organización.

En esta Organización, corresponde a una emisión de CO2 más elevada en comparación al Alcance 1.

Esto se debe a que toda la maquinaria trabaja con energía eléctrica. A su vez, se encuentran las oficinas correspondientes a cada nave. Por tanto, las emisiones son debidas a: - Consumo eléctrico de la organización.

En cuanto a la INCERTIDUMBRE DE LOS DATOS El cálculo de la huella de carbono se realiza mediante la recogida de datos para poder obtener las toneladas de CO2 equivalente, las cuales corresponden a las emisiones producidas por la organización en el año 2021.

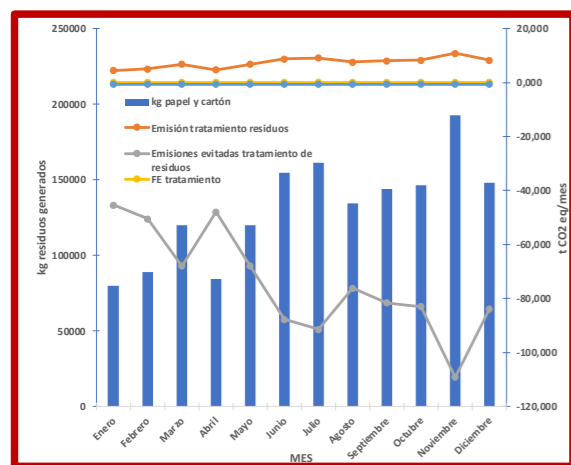
En el alcance 1 encontramos las emisiones debidas al transporte controlado por Salinas Packaging Group.

Por tanto, se puede afirmar que la incertidumbre para dicho cálculo es pequeña: los datos son proporcionados por la propia empresa, así pues, el porcentaje de error también es bajo.

Los factores de emisión del combustible utilizado son los facilitados por la calculadora MITECO y por guías de cálculo del Registro Nacional de Huella de Carbono del ministerio. También han sido comparados por los proporcionados por la Oficina Catalana contra el Cambio Climático.

Son datos fiables y, sus valores, se aproximan bastante. - En cuanto al alcance 2, también se puede afirmar que la incertidumbre se clasifica en baja debido a que la empresa recibe las facturas por parte de la compañía suministradora de energía y se obtienen de ahí los kWh (de manera mensual) consumidos por Salinas Packaging Group. En este caso ocurre lo mismo con los factores de emisión aplicados en el cálculo, todos ellos provienen de la calculadora MITECO y, además, se ha elegido la suministradora correspondiente al consumo energético de la organización.

La certificación RESIDUO CERO nos ha permitido tener un gran control sobre la reducción de emisiones a través del tratamiento de nuestros residuos, en la gráfica que se adjunta se puede ver perfectamente como han ido disminuyendo las emisiones evitadas gracias al tratamiento de los residuos para su valorización.



ACCIÓN / PROYECTO: Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afecten gravemente al medioambiente.

Nuestro año base de medición de emisiones GEI es el 2021.

En 2022 se han llevado a cabo acciones como el plan de energía renovable y residuo cero. Y también a finales de este año tendremos calculado nuestra neutralidad.

Todo ello nos permitirá esbozar un plan de reducción-compensación que se alinee con la Agenda 2030 y 2050 en cuestión de emisiones.

HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO: Comisión interna de control o comité ético.

Se ha creado una comisión especial para elaborar este plan de igualdad compuesta por trabajadores, trabajadores miembros del comité de empresa, equipo de recursos humanos, equipo ESG y un consultor externo de la organización sindical obrera UGT.

La agenda de nuestro Plan de Igualdad contempla tenerlo redactado para revisión a finales de 2022.

OBJETIVOS:

Nuestros Objetivos son claros en este sentido

- MEDICIÓN - OBJETIVOS DE REDUCCIÓN : corto, medio, largo plazo -

OBJETIVOS DE COMPENSACIÓN: corto, medio, largo plazo

- MEDICIÓN - REPORTE CDP

ANEXO CORRELACIÓN DE TEMÁTICAS



Formación al empleado/a |

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

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

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

Indicador GRI: 404

Derecho a la negociación colectiva y respeto de los convenios |

Principio: Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

ODS relacionado: 08 | Trabajo decente y crecimiento económico, 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Relaciones sociales, III.

Información sobre el respeto de los derechos humanos

Indicador GRI: 102-41

Evaluación de desempeño a empleados/as |

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

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

Indicador GRI: 404-3

Impulsar la sensibilización en materia medioambiental |

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

ODS relacionado: 04 | Educación de Calidad, 13 | Acción por el clima

Formación a empleados/as en aspectos de derechos humanos |

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

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

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

Indicador GRI: 410, 412, 412-2

Diversidad de la plantilla en la entidad |

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

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

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

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

Salud y seguridad en el lugar de trabajo |

Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos

fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

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

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

Indicador GRI: 403

Igualdad de género |

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

ODS relacionado: 05 | Igualdad de género

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

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

Proveedores

Contratar a proveedores que cumplan con criterios de RSE |

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

ODS relacionado: 08 | Trabajo decente y crecimiento económico, 09 | Industria, Innovación e infraestructura

Proveedores como aliados de RSE en la empresa |

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

ODS relacionado: 12 | Producción y Consumo Responsable, 17 | Alianzas para lograr los objetivos

Vinculación Ley: V. Información sobre la sociedad: Subcontratación y proveedores

Evaluación de proveedores en aspectos de RSE |

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

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

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

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

Clientes

Información transparente al clientes |

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

ODS relacionado: 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

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

Indicador GRI: 417

Resolución de incidencias y satisfacción del cliente |

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

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

Fomento de la calidad en la entidad |

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

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

Vinculación Ley: V. Información sobre la sociedad: Consumidores

Indicador GRI: 416

Relación duradera con los clientes |

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

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

Consumo responsable |

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

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

Vinculación Ley: I. Información sobre cuestiones medioambientales: Economía Circular y prevención y gestión de residuos

Indicador GRI: 301-1

Sensibilización a clientes en sostenibilidad |

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

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

Comunidad

Compromiso por los derechos humanos |

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

ODS relacionado: 01 | Fin de la pobreza, 02 | Hambre cero

Vinculación Ley: III. Información sobre el respeto de los derechos humanos

Alianzas entre empresas y tercer sector |

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

ODS relacionado: 17 | Alianzas para lograr los objetivos, 04 | Educación de Calidad

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

Indicador GRI: 102-13

Medioambiente

Consumo de la entidad |

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

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

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

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

Cambio Climático |

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

ODS relacionado: 13 | Acción por el clima, 15 | Vida de ecosistemas terrestres

Vinculación Ley: I. Información sobre cuestiones medioambientales: Cambio Climático

Indicador GRI: 201-2

Medidas de economía circular |

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

ODS relacionado: 12 | Producción y Consumo Responsable

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

Indicador GRI: 301-2, 301-3

Cálculo y compensación de las emisiones en CO2 |

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

ODS relacionado: 13 | Acción por el clima, 09 | Industria, Innovación e infraestructura

Vinculación Ley: I. Información sobre cuestiones medioambientales: Contaminación, I. Información sobre cuestiones medioambientales: Cambio Climático

Indicador GRI: 305-1, 305-2, 305-3